



LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP)

Tahun 2025

BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KAB. NIAS SELATAN

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas sehingga Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan dapat terselesaikan. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan bentuk pertanggungjawaban Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia atas pelaksanaan program dan kegiatan selama tahun anggaran 2025 dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang akuntabel, transparan, dan berorientasi pada hasil.

Laporan ini juga disusun sebagai implementasi dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) serta sebagai media evaluasi terhadap pencapaian kinerja organisasi berdasarkan perencanaan yang telah ditetapkan dengan mempedomani Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Kami menyadari bahwa penyusunan laporan ini masih memiliki keterbatasan, oleh karena itu saran dan masukan yang konstruktif sangat diharapkan guna penyempurnaan penyusunan laporan pada masa yang akan datang. Akhir kata, kami berharap dokumen LKjIP ini dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan kinerja dan akuntabilitas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Teluk Dalam, 10 Maret 2026

Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kab. Nias Selatan



SETAO AMAJIHONO, S.Pi.,M.M

Pembina Utama Muda

NIP. 19741008 200003 1 003

DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	i
Daftar Isi	ii
Daftar Tabel	iii
Daftar Gambar.....	iv
Bab I Pendahuluan.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Landasan Hukum.....	2
1.3 Maksud dan Tujuan.....	3
1.4 Gambaran Umum Organisasi	3
1.5 Sumber Daya Manusia	6
1.6 Isu Strategis	8
Bab II Perencanaan Kinerja	9
2.1 Rencana Strategis 2021-2026	9
2.2 Rencana Kerja	12
2.3 Perjanjian Kinerja	12
2.4 Rencana Kinerja Tahunan.....	13
2.5 Indikator Kinerja Utama	24
Bab III Akuntabilitas Kinerja	26
3.1 Capaian Kinerja Organisasi	26
3.2 Realisasi Anggaran	36
Bab IV Penutup	40
Lampiran.....	41

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kondisi SDM BKPSDM Kabupaten Nias Selatan	7
Tabel 2.1 Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan BKPSDM Kabupaten Nias Selatan... ..	11
Tabel 2.2 Perjanjian Kinerja BKPSDM Kab. Nias Selatan	13
Tabel 2.3 Program dan Anggaran BKPSDM Kab. Nias Selatan....	13
Tabel 2.4 Rencana Kinerja Tahunan BKPSDM Kab. Nias Selatan	14
Tabel 2.5 Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kab. Nias Selatan Tahun 2024	24
Tabel 3.1 Skala Nilai Pengukuran Capaian Kinerja	26
Tabel 3.2 Capaian Indikator Kinerja Utama BKD Tahun 2025	27
Tabel 3.3 Capaian Indikator Kinerja Tahun 2024 sd Tahun 2025 ..	29
Tabel 3.4 Permasalahan dan alternatif solusi yang dilakukan	33
Tabel 3.5 Program, Kegiatan dan Realisasi Tahun 2025.....	36

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi BKPSDM Kab. Nias Selatan	5
Gambar 1.2 Data ASN BKPSDM Kabupaten Nias Selatan berdasarkan jabatan	6
Gambar 1.3 Data ASN BKPSDM Kabupaten Nias Selatan berdasarkan jenis jabatan	6
Gambar 1.4 Data ASN BKPSDM Kabupaten Nias Selatan berdasarkan jenjang pendidikan	7
Gambar 1.5 Data ASN BKPSDM Kabupaten Nias Selatan berdasarkan jenis kelamin	7

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan merupakan perangkat daerah yang membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan fungsi urusan pemerintahan di Bidang Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, BKPSDM menyelenggarakan perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan dan pembinaan serta evaluasi di Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, Bidang Mutasi dan Promosi, Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan, serta Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur yang berdasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam peningkatan sumber daya manusia dan aparatur melalui pendidikan dan pelatihan, pengembangan kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural serta pembinaan disiplin dan etika profesi yang mendukung tata pemerintah berbasis baik (*good governance*).

Dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik (*good governance*), transparan, dan akuntabel, instansi pemerintah berkewajiban mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas dan fungsi serta penggunaan anggaran kepada publik. Salah satu bentuk pertanggungjawaban tersebut adalah Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah mempedomani Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) merupakan wujud pertanggungjawaban atas pelaksanaan program dan kegiatan yang telah dilaksanakan selama 1 (satu) tahun anggaran yang mengacu pada dokumen perencanaan seperti Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja). Melalui penyusunan LAKIP, instansi pemerintah dapat mengukur tingkat keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran, mengevaluasi kendala atau

hambatan yang dihadapi serta merumuskan langkah perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik.

1.2. LANDASAN HUKUM

Adapun Dasar Hukum terkait Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yaitu:

- a. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
- b. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Nias Selatan, Kabupaten Pakpak Bharat, dan Kabupaten Humbang Hasundutan di Provinsi Sumatera Utara;
- c. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
- d. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
- e. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- f. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
- g. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- h. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- i. Peraturan Bupati Nias Selatan Nomor 83 Tahun 2022 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Nias Selatan;
- j. Peraturan Bupati Nias Selatan Nomor 84 Tahun 2022 tentang Pedoman Teknis Perencanaan Kinerja dan Pengukuran Kinerja;
- k. Peraturan Bupati Nias Selatan Nomor 13 Tahun 2023 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Nias Selatan.

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kabupaten Nias Selatan Tahun 2025 bentuk pertanggungjawaban instansi pemerintah atas pelaksanaan tugas dan fungsi serta penggunaan anggaran selama satu tahun. Tujuan penyusunan LAKIP yaitu:

- a. Menyajikan informasi mengenai capaian kinerja instansi secara transparan dan akuntabel;
- b. Mengukur tingkat keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan;
- c. Mengevaluasi kinerja kegiatan sebagai pedoman pengambilan kebijakan pada tahun anggaran berikutnya;
- d. Mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik dan berorientasi pada hasil.

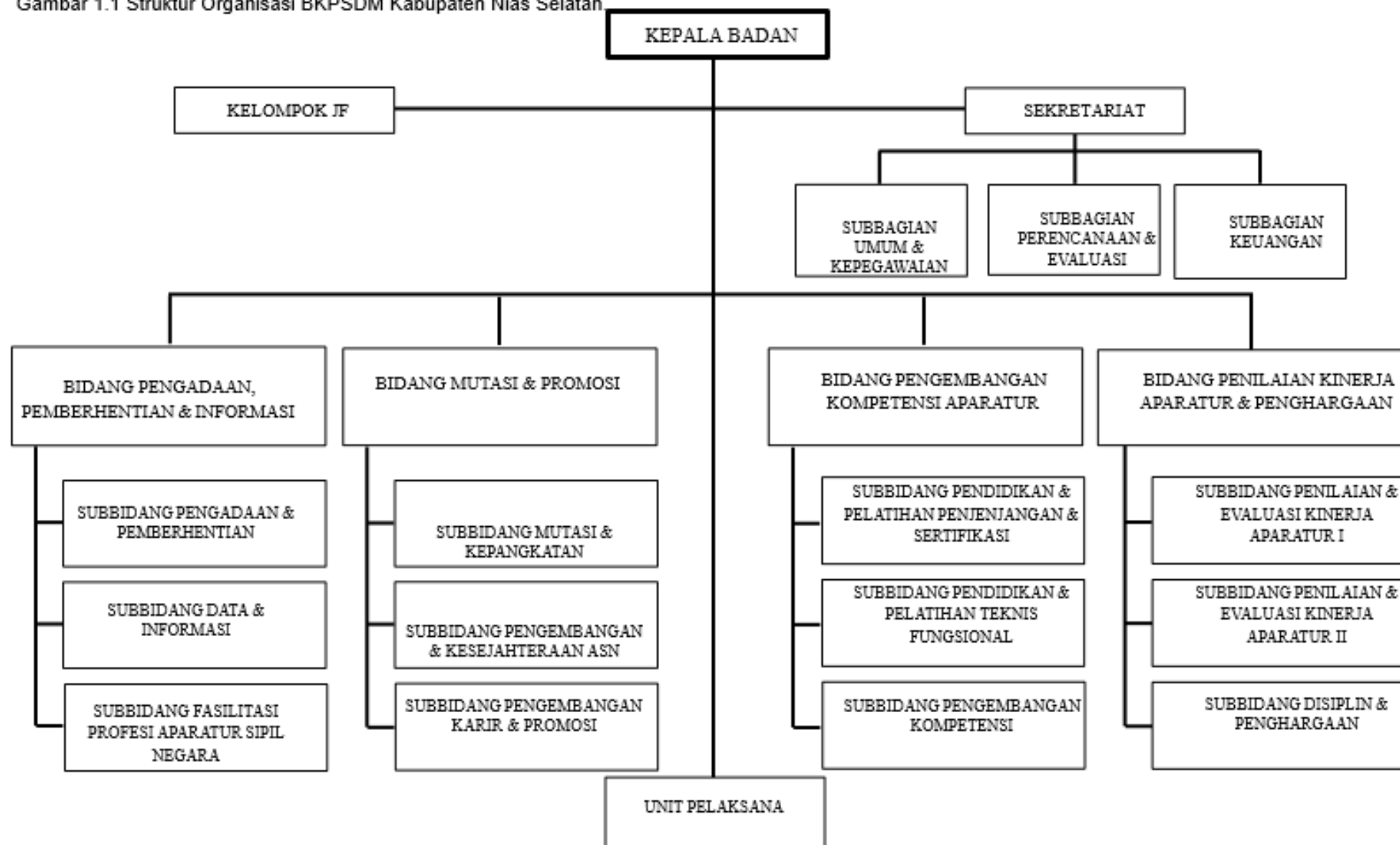
1.4. Gambaran Umum Organisasi

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan berdasarkan Peraturan Bupati Nias Selatan Nomor 94 Tahun 2024 tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan. Struktur Organisasi BKPSDM terdiri dari:

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat, membawahkan:
 1. Subbagian Umum dan Kepegawaian;
 2. Subbagian Keuangan;
 3. Subbagian Perencanaan dan Evaluasi.
- c. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, membawahkan:
 1. Subbidang Pengadaan dan Pemberhentian;
 2. Subbidang Data dan Informasi;
 3. Subbidang Fasilitasi Profesi Aparatur Sipil Negara.
- d. Bidang Mutasi dan Promosi, membawahkan:
 1. Subbidang Mutasi dan Kepangkatan;
 2. Subbidang Pengembangan dan Kesejahteraan ASN;
 3. Subbidang Pengembangan Karier dan Promosi.
- e. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, membawahkan:
 1. Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Perjenjangan dan Sertifikasi;

2. Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional;
 3. Subbidang Pengembangan Kompetensi.
- f. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan, membawahkan:
1. Subbidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur I;
 2. Subbidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur II;
 3. Subbidang Disiplin dan Penghargaan.
- g. Pejabat Fungsional

Gambar 1.1 Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Nias Selatan



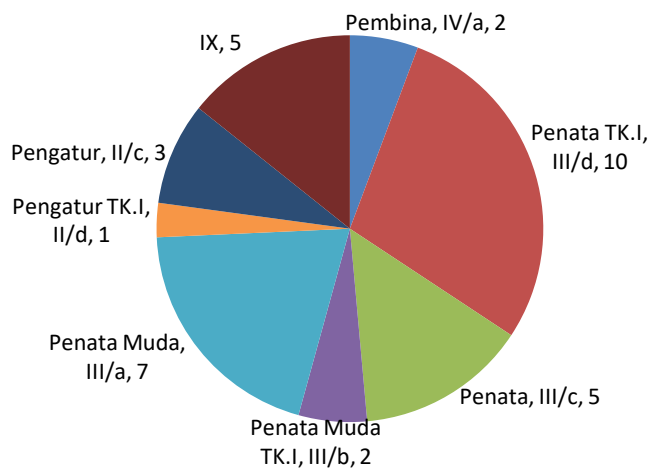
1.5. SUMBER DAYA MANUSIA

Dalam mencapai tujuan sebuah organisasi, Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah. Pada tahun 2025 jumlah Sumber Daya Manusia pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan berjumlah 49 orang. Adapun kondisi adalah sebagai berikut:

a. Pangkat dan Golongan Ruang

Berdasarkan pangkat dan golongan ruang, Aparatur Sipil Negara BKPSDM Kabupaten Nias Selatan terdiri dari:

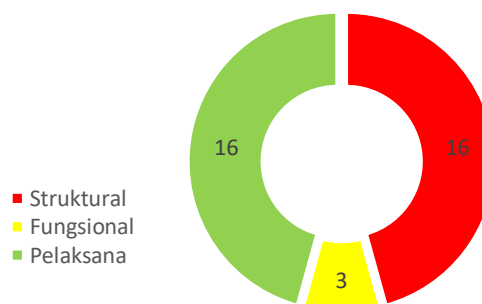
Gambar 1.2
Data ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan Pangkat dan Golongan Ruang



b. Jenis Jabatan

Berdasarkan jenis jabatan, ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan terdiri dari Pejabat Struktural (sebanyak 16 orang) Fungsional (sebanyak 3 orang) dan Pelaksana (16 orang) sesuai gambar di bawah ini:

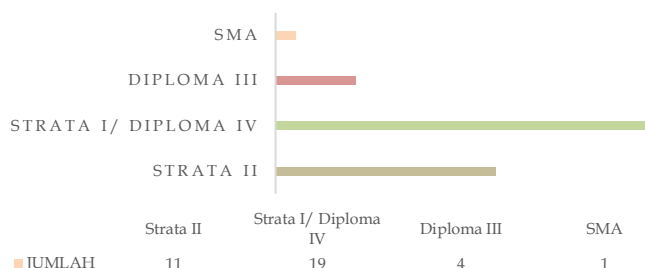
Gambar 1.3
Data ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan Jenis Jabatan



c. Jenjang Pendidikan

Kondisi ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan berdasarkan jenjang pendidikan terdiri dari:

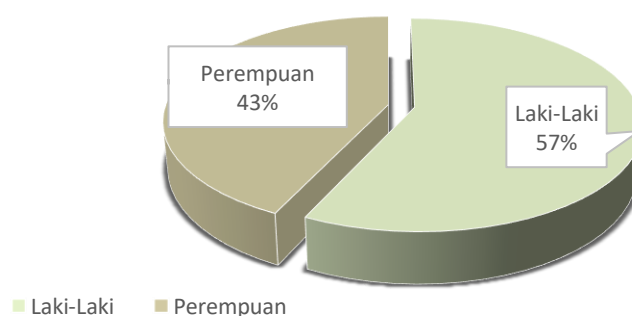
Gambar 1.4
Data ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan Jenjang Pendidikan



d. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan terdiri dari Laki-Laki sebanyak 20 orang dan Perempuan sebanyak 15 orang.

Gambar 1.5
Data ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan Jenis Kelamin



e. Kategori Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia BKPSDM Kabupaten Nias Selatan akhir tahun 2025 berjumlah sebanyak 49 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1.1
Kondisi Sumber Daya Manusia BKPSDM Kab. Nias Selatan

NO	SUMBER DAYA MANUSIA	JUMLAH	KET
1	PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)	26	
2	CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL (CPNS)	4	
3	PPPK	5	

NO	SUMBER DAYA MANUSIA	JUMLAH	KET
4	Tenaga Kontrak/ Non-ASN	14	
TOTAL		49	

1.6. ISU STRATEGIS

Dalam pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan menghadapi sejumlah isu strategis yang perlu menjadi perhatian pada tahun 2025 dalam rangka mewujudkan tata kelola manajemen Aparatur Sipil Negara yang profesional, akuntabel dan berbasis sistem merit. Adapun isu strategis pada tahun 2025 yaitu

1. Penataan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berorientasi pada kebutuhan organisasi;
2. Belum optimalnya kesesuaian kompetensi ASN dengan tuntutan jabatan yang ada;
3. Pengelolaan sistem informasi kepegawaian yang masih belum sepenuhnya terselesaikan;
4. Rendahnya tingkat kedisiplinan ASN;
5. Penguatan kapasitas ASN BKPSDM melalui pelatihan, sertifikasi kompetensi serta pemanfaatan teknologi dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia;
6. Sarana dan Prasarana yang kurang memadai.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1. Rencana Strategis 2021-2026

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.

Perencanaan strategis merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama lima (5) tahun dengan mempertimbangkan potensi, peluang, dan kendala yang mungkin akan timbul. Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Nias Selatan merupakan penjabaran dari perencanaan pembangunan daerah yang mendukung visi dan misi Pemerintah Kabupaten Nias Selatan. Adapun visi dan misi Pemerintah Kabupaten Nias Selatan adalah sebagai berikut:

- Visi dan Misi



- Tujuan dan Sasaran

Dalam mewujudkan pelaksanaan visi dan misi yang telah ditetapkan tersebut diatas, maka perlu adanya kerangka yang jelas pada setiap misi menyangkut tujuan dan sasaran yang akan dicapai. Adapun tujuan jangka

menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan yaitu “Terwujudnya Birokrasi dan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik”

Misi merupakan penjabaran dari tujuan/visi organisasi dan menggambarkan hal-hal yang ingin dicapai melalui tindakan yang dilakukan secara operasional. Oleh karenanya rumusan sasaran yang ditetapkan diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan program operasional dan kegiatan pokok organisasi yang spesifik, dapat diukur dan dicapai. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan menetapkan misi yaitu “Meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme, dan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan publik yang berkualitas”.

- Strategi

Untuk mewujudkan perencanaan pembangunan pemerintah yang termuat dalam dokumen RPJMD, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan memiliki beberapa strategi dalam mencapainya yaitu:

1. Penguatan kedisiplinan ASN;
2. Peningkatan kompetensi ASN;
3. Peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian diwujudkan dalam program penunjang urusan pemerintah daerah dan program kepegawaian.

- Arah kebijakan

Arah kebijakan adalah tindakan yang ditetapkan Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Kebijakan merupakan ketentuan yang digunakan untuk dijadikan pedoman, pegangan, atau petunjuk dalam pengembangan program/kegiatan guna mencapai kelancaran mewujudkan tujuan dan sasaran. Adapun arah kebijakan yaitu:

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;
dan
14. Optimalisasi Penataan dan pengelolaan Pengadaan dan Pemberhentian ASN.

Tabel 2.1
Tujuan, Sasaran, 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

2.2. RENCANA KERJA

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan adalah dokumen perencanaan tahunan perangkat daerah yang memuat program, kegiatan, lokasi dan kelompok sasaran yang disertai indikator kinerja dan pendanaan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap perangkat daerah. Untuk menjaga konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan evaluasi pada tahun 2025 dilakukan perubahan renja. Alasan dilakukannya perubahan rencana kerja perangkat daerah pada tahun 2025 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 anggaran antar kegiatan, program maupun antar jenis belanja; dan
4. Adanya indikator dan target program, kegiatan, dan sub kegiatan yang belum sesuai.

2.3. PERJANJIAN KINERJA

Perjanjian Kinerja adalah dokumen yang berisi penugasan dari pimpinan instansi kepada pejabat di bawahnya untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan target kinerja yang terukur dan merupakan pernyataan komitmen pimpinan yang merepresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya. Tujuan khusus perjanjian kinerja antara lain untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dengan pemberi amanah. Perjanjian kinerja digunakan sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, menciptakan tolak ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur, dan sebagai dasar pemberian penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*). Perjanjian kinerja BKSPDM Kabupaten Nias Selatan Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2
Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Nias Selatan Tahun 2025

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	KET
1	2	3	4	
1	Meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme dan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan public yang berkualitas.	Nilai LAKIP OPD	B	Predikat
		Nilai NSPK	C	Predikat
		Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi	70	%
		Persentase kehadiran PNS	95	%
		Persentase penanganan kasus pelanggaran disiplin yang telah ditindaklanjuti	90	%
		Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	Sangat Baik	Predikat
		Persentase pegawai struktural yang mengikuti diklat dan bersertifikat	10	%
		Persentase pegawai fungsional yang mengikuti diklat dan bersertifikat	11	%
		Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan peningkatan kompetensi (managerial dan teknis)	8	%

Tabel 2.3
Program dan Anggaran BKPSDM Kabupaten Nias Selatan Tahun 2025

NO	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 972.864.470	APBD
2.	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 824.715.530	APBD
3.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 202.420.000	APBD

2.4. RENCANA KINERJA TAHUNAN

Rencana kinerja tahunan merupakan dokumen perencanaan yang berisi program, kegiatan, sub kegiatan yang disertai target pencapaian kinerja dalam satu tahun anggaran. Rencana kinerja tahunan menjadi bagian integral dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) sebagai dasar evaluasi terhadap capaian kinerja organisasi. Berikut adalah rencana kinerja tahunan BKPSDM Kab. Nias Selatan Tahun 2025 sebelum dan setelah perubahan

Tabel 2.4 Rencana Kinerja Tahunan BKPSDM Kab. Nias Selatan Tahun 2025

Kode Rekening	Urusan/Bidang Urusan Pemerintah Daerah dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Sebelum Perubahan Renja 2025			Sesudah Perubahan Renja 2025			Bertambah/ Berkurang	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026		Jenis Kegiatan
		Indikator Kinerja	Target Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)		Target Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)	A/B/C
1	2	3	4	5	6	7	8	9 = 8-5	10	11	12
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan daerah	Cakupan pelayanan administrasi kepegawaian, keuangan dan pengelolaan barang milik daerah yang akuntabel dan transparan	100 %	1.016.500.000	Cakupan pelayanan administrasi kepegawaian, keuangan dan pengelolaan barang milik daerah yang akuntabel dan transparan	100%	666.792.385	(349.707.615)	100%	666.792.385	
5.03.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang dihasilkan	13 dok	5.250.000,00	Jumlah dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang dihasilkan	13 dok	6.540.962,50	1.290.963	13 dok	6.540.962,50	A
5.03.01.2.01.01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2 dok	750.000,00	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2 dok	2.112.052,50	1.362.053	2 dok	2.112.052,50	
5.03.01.2.01.02	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	1 dok	750.000,00	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	1 dok	1.165.500,00	415.500	1 dok	1.165.500,00	
5.03.01.2.01.03	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	1 dok	750.000,00	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	1 dok	-	-750.000	1 dok	-	
5.03.01.2.01.04	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	1 dok	750.000,00	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	1 dok	1.631.700,00	881.700	1 dok	1.631.700,00	
5.03.01.2.01.05	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	1 dok	750.000,00	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	1 dok	-	-750.000	1 dok	-	

Tabel 2.4 Rencana Kinerja Tahunan BKPSDM Kab. Nias Selatan Tahun 2025

Kode Rekening	Urusan/Bidang Urusan Pemerintah Daerah dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Sebelum Perubahan Renja 2025			Sesudah Perubahan Renja 2025			Bertambah/ Berkurang	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026		Jenis Kegiatan
		Indikator Kinerja	Target Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)		Target Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)	A/B/C
1	2	3	4	5	6	7	8	9 = 8-5	10	11	12
5.03.01.2.01.06	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 lap	750.000,00	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	1 dok	1.631.700,00	881.700	1 dok	1.631.700,00	
5.03.01.2.01.07	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	6 lap	750.000,00	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	6 dok	-	-750.000	6 dok	-	
5.03.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen administrasi keuangan perangkat Daerah yang diselesaikan	19 dok	55.500.000,00	Jumlah dokumen administrasi keuangan perangkat Daerah yang diselesaikan	11 dok	42.750.284,52	(12.749.715)	19 dok	42.750.284,52	A
5.03.01.2.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	4 org/ bln	54.000.000,00	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	4 org/bln	40.201.484,52	-13.798.515	4 org/bln	40.201.484,52	
5.03.01.2.02.05	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 lap	750.000,00	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1 lap	-	-750.000	1 lap	-	
5.03.01.2.02.07	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	6 lap	750.000,00	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	6 lap	2.548.800,00	1.798.800	6 lap	2.548.800,00	
5.03.01.2.03	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Jumlah barang milik daerah yang dikelola Perangkat Daerah	1 Lap	750.000,00	Jumlah barang milik daerah yang dikelola Perangkat Daerah	1 Lap	-	(750.000)	1 Lap	-	A

Tabel 2.4 Rencana Kinerja Tahunan BKPSDM Kab. Nias Selatan Tahun 2025

Kode Rekening	Urusan/Bidang Urusan Pemerintah Daerah dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Sebelum Perubahan Renja 2025			Sesudah Perubahan Renja 2025			Bertambah/ Berkurang	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026		Jenis Kegiatan
		Indikator Kinerja	Target Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)		Target Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)	A/B/C
1	2	3	4	5	6	7	8	9 = 8-5	10	11	12
5.03.01.2.03.04	Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Hasil Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Barang Milik Daerah pada SKPD	1 Lap	750.000,00	Jumlah Laporan Hasil Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Barang Milik Daerah pada SKPD	1 Lap	-	-750.000	1 Lap	-	
5.03.01.2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah aparatur yang mendapatkan manfaat administrasi kepegawaian Perangkat Daerah	558 Org	170.000.000,00	Jumlah aparatur yang mendapatkan manfaat administrasi kepegawaian Perangkat Daerah	5 org	-	(170.000.000)	0	-	A
5.03.01.2.05.02	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	58 pake t	70.000.000,00	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	-	-	-70.000.000	-	-	
5.03.01.2.05.10	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	250 org	50.000.000,00	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	-	-	-50.000.000	-	-	
5.03.01.2.05.11	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	250 org	50.000.000,00	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	0 org	0	-50.000.000			
5.03.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Paket Administrasi Umum Perangkat Daerah yang Tersedia	38 paket	545.000.000,00	Jumlah Paket Administrasi Umum Perangkat Daerah yang Tersedia	346 paket	363.631.148,25	(181.368.852)	10 dok	363.631.148,25	A
5.03.01.2.06.01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	10 pake t	10.000.000,00	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	10 paket	2.361.980,25	-7.638.020	10 paket	2.361.980,25	
5.03.01.2.06.02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	10 pake t	50.000.000,00	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	10 Paket	53.976.303,00	3.976.303	10 Paket	53.976.303,00	
5.03.01.2.06.03	Penyediaan Peralatan	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang	10 pake t	50.000.000,00	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang	10 paket	12.802.345,00	-37.197.655	10 paket	12.802.345,00	

Tabel 2.4 Rencana Kinerja Tahunan BKPSDM Kab. Nias Selatan Tahun 2025

Kode Rekening	Urusan/Bidang Urusan Pemerintah Daerah danProgram/Ke giatan/Sub Kegiatan	Sebelum Perubahan Renja 2025			Sesudah Perubahan Renja 2025			Bertambah/ Berkurang	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026		Jenis Kegiatan	
		Indikator Kinerja	Target Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)		Target Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)	A/B/C	
1	2	3	4	5	6	7	8	9 = 8-5	10	11	12	
	Rumah Tangga	Disediakan			Disediakan							
5.03.01.2.06.04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	2	pake t	150.000.000,00	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	2 paket	89.389.410,00	-60.610.590	2 paket	89.389.410,00	
5.03.01.2.06.05	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan yang Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	2	pake t	50.000.000,00	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	2 paket	16.484.610,00	-33.515.390	2 paket	16.484.610,00	
5.03.01.2.06.06	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	12	dok	5.000.000,00	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	-	-	-5.000.000	-	-	
5.03.01.2.06.08	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	12	lap	30.000.000,00	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	12 Lap	4.051.500,00	-25.948.500	12 Lap	4.051.500,00	
5.03.01.2.06.09	Penyelenggaraa n Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	300	lap	200.000.000,00	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	300 Lap	184.565.000,00	-15.435.000	300 Lap	184.565.000,00	
5.03.01.2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah kendaraan dinas dan sarana prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya yang tersedia	11	unit	75.000.000,00	Jumlah pengadaanbarang milik daerah	0	-	(75.000.000)	0	-	A
5.03.01.2.07.01	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	1	unit	70.000.000,00	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	-	-	-70.000.000	-	-	
5.03.01.2.07.11	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	10	unit	5.000.000,00	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	-	-	-5.000.000	-	-	

Tabel 2.4 Rencana Kinerja Tahunan BKPSDM Kab. Nias Selatan Tahun 2025

Kode Rekening	Urusan/Bidang Urusan Pemerintah Daerah dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Sebelum Perubahan Renja 2025			Sesudah Perubahan Renja 2025			Bertambah/ Berkurang	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026		Jenis Kegiatan
		Indikator Kinerja	Target Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)		Target Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)	A/B/C
1	2	3	4	5	6	7	8	9 = 8-5	10	11	12
5.03.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	jumlah laporan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah yang tersusun	14 lap	110.000.000,00	jumlah laporan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah yang tersusun	14 lap	215.550.000,00	105.550.000	14 lap	215.550.000,00	A
5.03.01.2.08.01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1 lap	5.000.000,00	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1 lap	5.550.000,00	550.000	1 lap	5.550.000,00	
5.03.01.2.08.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	1 lap	5.000.000,00	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	1 lap	-	-5.000.000	1 lap	-	
5.03.01.2.08.04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12 lap	100.000.000,00	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12 lap	210.000.000,00	110.000.000	12 lap	210.000.000,00	
5.03.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah barang milik daerah yang dipelihara	2 unit	55.000.000,00	Jumlah barang milik daerah yang dipelihara	2 unit	38.320.000,00	(16.680.000)	2 unit	38.320.000,00	A
5.03.01.2.09.01	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	35.000.000,00	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	1 unit	38.320.000,00	3.320.000	1 unit	38.320.000,00	
5.03.01.2.09.09	Pemeliharaan/R ehabilitasi Gedung Kantor dan Bagunan lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	1 unit	20.000.000,00	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi		-	-20.000.000	1 unit	-	

Tabel 2.4 Rencana Kinerja Tahunan BKPSDM Kab. Nias Selatan Tahun 2025

Kode Rekening	Urusan/Bidang Urusan Pemerintah Daerah danProgram/Sub Kegiatan	Sebelum Perubahan Renja 2025			Sesudah Perubahan Renja 2025			Bertambah/ Berkurang	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026		Jenis Kegiatan	
		Indikator Kinerja	Target Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)		Target Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)	A/B/C	
1	2	3	4		5	6	7	8	9 = 8-5	10	11	12
2	PROGRAM KEPEGAWAIA N DAERAH	Persentase Jabatan yang diisi Sesuai Dengan Kompetensi	70	Pers en	383.500.000	Persentase Jabatan yang diisi Sesuai Dengan Kompetensi	65	581.063.295	(12.749.715)	65	581.063.295	A
		Persentase Kehadiran PNS	95	Pers en		Persentase Kehadiran PNS	95			95		
		Persentase penanganan kasus pelanggaran disiplin yang telah ditindaklanjuti	90	Pers en		Persentase penanganan kasus pelanggaran disiplin yang telah ditindaklanjuti	90			90		
		Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	sa ng at ba ik	Kate gori		Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	sangat baik			sangat baik		
		Persentase pegawai struktural yang mengikuti Diklat dan bersertifikat	10	Pers en	Persentase pegawai struktural yang mengikuti Diklat dan bersertifikat	1		-				
		Persentase pegawai fungsional yang mengikuti Diklat dan bersertifikat	11	Pers en	Persentase pegawai fungsional yang mengikuti Diklat dan bersertifikat	-		-				
5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah dokumen Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Pegawai ASN yang dihasilkan	4.498	dok	130.000.000	Jumlah dokumen Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Pegawai	4656 dok	74.790.000	(55.210.000)	4656 dok	74.790.000	A
5.03.02.2.01.02	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	220	dok	20.000.000	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	8 dok	-	-20.000.000	8 dok	-	
5.03.02.2.01.03	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan	Jumlah Dokumen KegiatanKoordinasi dan FasilitasiPengadaan	220	dok	50.000.000	Jumlah Dokumen KegiatanKoordinasi dan FasilitasiPengadaan	9 dok	50.297.000	297.000	9 dok	50.297.000	

Tabel 2.4 Rencana Kinerja Tahunan BKPSDM Kab. Nias Selatan Tahun 2025

Kode Rekening	Urusan/Bidang Urusan Pemerintah Daerah danProgram/Ke giatan/Sub Kegiatan	Sebelum Perubahan Renja 2025			Sesudah Perubahan Renja 2025			Bertambah/ Berkurang	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026		Jenis Kegiatan	
		Indikator Kinerja	Target Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)		Target Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)	A/B/C	
1	2	3	4		5	6	7	8	9 = 8-5	10	11	12
	PNS dan PPPK	PNS dan PPPK				PNS dan PPPK						
5.03.02.2.01.06	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	120	dok	30.000.000	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	100 dok	24.493.000	-5.507.000	100 dok	24.493.000	
5.03.02.2.01.11	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	4158	dok	30.000.000	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	4539 dok	-	-30.000.000	4539 dok	-	
5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	jumlah dokumen mutasi,promosi,kepan g ASN yang dihasilkan	1.800	dok	50.000.000	Jumlah Pegawai yang mendapat Promosi dan Mutasi	800 dok	90.027.600	40.027.600	800 dok	38.382.000	A
5.03.02.2.02.01	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	750	dok	10.000.000	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	300 dok	-	-10.000.000	300 dok	-	
5.03.02.2.02.02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN		950	dok	30.000.000	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	400 dok	90.027.600	60.027.600	400 dok	38.382.000	
5.03.02.2.02.03	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	100	dok	10.000.000	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	100 dok	-	-10.000.000	100 dok	-	
5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi	800	org	130.000.000	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi	360 org	314.949.398	184.949.398	360 org	314.949.398	A
5.03.02.2.03.01	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	500	org	30.000.000	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	180 org	77.540.895	47.540.895	180 org	77.540.895	
5.03.02.2.03.02	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	200	dok	50.000.000	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	100 dok	203.242.503	153.242.503	100 dok	203.242.503	
5.03.02.2.03.04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	100	Org	20.000.000	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	80 org	0	-20.000.000	80 org	0	

Tabel 2.4 Rencana Kinerja Tahunan BKPSDM Kab. Nias Selatan Tahun 2025

Kode Rekening	Urusan/Bidang Urusan Pemerintah Daerah dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Sebelum Perubahan Renja 2025			Sesudah Perubahan Renja 2025			Bertambah/ Berkurang	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026		Jenis Kegiatan
		Indikator Kinerja	Target Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)		Target Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)	A/B/C
1	2	3	4	5	6	7	8	9 = 8-5	10	11	12
5.03.02.2.03.05	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	3 dok	30.000.000	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	4 dok	34.166.000	4.166.000	4 dok	34.166.000	
5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan dan pelanggaran disiplin	10 org	73.500.000	Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan dan pelanggaran disiplin	25 org	101.296.098	27.796.098	25 org	101.296.098	A
5.03.02.2.04.02	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah dokumen pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	3.780 dok	15.000.000	Jumlah dokumen pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	4539 dok	6.373.898	36.422.200	4539 dok	6.373.898	
5.03.02.2.04.04	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	50 Org	30.000.000	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	50 org	24.195.800	-5.804.200	50 org	24.195.800	
5.03.02.2.04.07	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	10 org	20.000.000	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	25 org	46.530.600	26.530.600	25 org	46.530.600	
5.03.02.2.04.08	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	10 lap	8.500.000	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	25 lap	24.195.800	15.695.800	25 lap	24.195.800	
5.04	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN										
5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase pegawai struktural yang mengikuti Diklat dan bersertifikat	10 Pers en	100.000.000	Persentase pegawai struktural yang mengikuti Diklat dan bersertifikat	1%	147.783.000	47.783.000	1%	147.783.000	C
		Persentase pegawai fungsional yang mengikuti Diklat dan bersertifikat	11 Pers en		Persentase pegawai fungsional yang mengikuti Diklat dan bersertifikat	0%			0%		
		persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan peningkatan kompetensi (managerial dan teknis)	8 Pers en		persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan peningkatan kompetensi (managerial dan teknis)	1%			1%		

Tabel 2.4 Rencana Kinerja Tahunan BKPSDM Kab. Nias Selatan Tahun 2025

Kode Rekening	Urusan/Bidang Urusan Pemerintah Daerah danProgram/Ke giatan/Sub Kegiatan	Sebelum Perubahan Renja 2025			Sesudah Perubahan Renja 2025			Bertambah/ Berkurang	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026		Jenis Kegiatan	
		Indikator Kinerja	Target Kinerja		Pagu Indikatif (Rp.)	Indikator Kinerja	Target Kinerja		Pagu Indikatif (Rp.)	Target Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)	A/B/C
1	2	3	4		5	6	7	8	9 = 8-5	10	11	12
5.04.02.2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan peningkatan kompetensi (Managerial dan Teknis)	20 0	org	50.000.000	Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan peningkatan kompetensi (Managerial dan Teknis)	0 org	72.523.000	22.523.000	0 org	72.523.000	
5.04.02.2.01 .0003	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Pentelenggaraan Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat daerah penunjang, dan urusan pemerintahan umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	20 0	org	50.000.000	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	5 org	72.523.000	22.523.000	5 org	72.523.000	
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah ASN Struktural yang memiliki Kompetensi dan Sertifikasi	15 0	org	50.000.000	Jumlah ASN Struktural yang memiliki Kompetensi dan Sertifikasi	11 org	75.260.000	25.260.000	11 org	75.260.000	A
	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	Jumlah ASN yang Tersertifikasi Lingkup Kabupaten/Kota	15 0	org	15.000.000	Jumlah ASN yang Tersertifikasi Lingkup Kabupaten/Kota	10 Org	70.000.000	55.000.000	10 Org	70.000.000	
	Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	Jumlah Laporan Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	2	lap	5.000.000	Jumlah Laporan Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	0 lap	-	(5.000.000)	0 lap	-	

Tabel 2.4 Rencana Kinerja Tahunan BKPSDM Kab. Nias Selatan Tahun 2025

Kode Rekening	Urusan/Bidang Urusan Pemerintah Daerah dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Sebelum Perubahan Renja 2025			Sesudah Perubahan Renja 2025			Bertambah/ Berkurang	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026		Jenis Kegiatan
		Indikator Kinerja	Target Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)		Target Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)	A/B/C
1	2	3	4	5	6	7	8	9 = 8-5	10	11	12
	Pelaksanaan Kerja Sama Antar Lembaga	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga	10 dok	5.000.000	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga	0 lap	-	(5.000.000)	0 lap	-	
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	5 lap	10.000.000	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1 org	5.260.000	(4.740.000)	1 org	5.260.000	
	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama	9 dok	15.000.000	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama	1 dok	-	(15.000.000)	1 dok	-	
TOTAL				1.500.000.000			1.395.638.680	-104.361.320		1.395.638.680	

2.5. INDIKATOR KINERJA UTAMA

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 2025 meliputi Indikator Kinerja Utama. Untuk mendukung kegiatan dan program pembangunan dalam Rencana Kerja tersebut, dialokasikan pembiayaannya melalui APBD Tahun 2025. RKPD tahun 2025 tersebut merupakan acuan pelaksanaan kegiatan Pemerintah Kabupaten Nias Selatan untuk Tahun Anggaran 2025 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 2025 seperti dibawah ini:

Tabel 2.5
Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Nias Selatan 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.	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	95	90	90	90	88
6.	Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	n/a	Baik	Baik	Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

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	
7.	Presentase 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	n/a						
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

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas Kinerja merupakan perwujudan kewajiban instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/ kegagalan pelaksanaan pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan melalui mekanisme pelaporan yang transparan dan objektif. Tujuan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah untuk mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi sebagai salah satu syarat untuk terciptanya pemerintahan yang baik dan terpercaya.

Sistem akuntabilitas pemerintah mempedomani Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

3.1. Capaian Kinerja Organisasi

Pengukuran kinerja sasaran dilakukan dengan menggunakan Indikator Kinerja Utama. 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.	$91\% \leq 100\%$	Sangat Tinggi
2.	$76\% \leq 90\%$	Tinggi
3.	$66\% \leq 75\%$	Sedang
4.	$51\% \leq 65\%$	Rendah
5.	$\leq 50\%$	Sangat Rendah

Berdasarkan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan Tahun 2025, berikut merupakan capaian kinerja selama tahun 2025:

Tabel 3.2
Capaian Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
1.	Meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme dan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan public yang berkualitas.	Cakupan pelayanan administrasi kepegawaian, keuangan dan pengelolaan barang milik daerah yang akuntabel dan transparan	Persentase	100	100	100%
2.		Nilai LAKIP OPD	Predikat	B	A	Sangat Baik
3.		Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi	Persentase	70	78	111%
4.		Persentase kehadiran PNS	Persentase	95	90	95%
5.		Persentase penanganan kasus pelanggaran disiplin yang telah ditindaklanjuti	Persentase	90	47	52%
6.		Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	Predikat	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik
7.		Persentase pegawai struktural yang mengikuti diklat dan bersertifikat	Persentase	10	0	0
8.		Persentase pegawai fungsional yang mengikuti diklat dan bersertifikat	Persentase	11	0	0
9.		Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan peningkatan kompetensi (managerial dan teknis)	Persentase	8	0	0

Profesionalisme pegawai mempunyai pengaruh yang kuat dan bernilai positif terhadap kinerja pegawai pada lingkungan pemerintahan. Profesionalisme mencerminkan sikap dan perilaku pegawai yang bekerja sesuai dengan kompetensi, tanggung jawab, serta berpegang pada kode etik dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Upaya untuk meningkatkan profesionalisme merupakan langkah strategis dalam peningkatan kinerja aparatur serta mendukung tercapainya tujuan organisasi. Profesionalisme pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh sikap, integritas, disiplin, dan komitmen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme pegawai adalah pengembangan kompetensi yang dilakukan secara berkelanjutan melalui pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis, workshop,

serta kegiatan peningkatan kapasitas lainnya yang bertujuan menambah pengetahuan, keterampilan, dan wawasan pegawai sesuai dengan bidang tugasnya.

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini

Pada tahun 2025, BKPSDM Kabupaten Nias Selatan telah menetapkan berbagai target kinerja sebagai bagian dari upaya pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Target tersebut menjadi pedoman dalam pelaksanaan program dan kegiatan sepanjang tahun anggaran. Pada tahun 2025 ada beberapa indikator yang melebihi target namun ada juga yang tidak mencapai target.

Beberapa indikator yang mencapai target antara lain: (1) persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi dengan target sebesar 70%, realisasi mencapai 78%. Jabatan yang terisi adalah 722 jabatan sedangkan total jabatan adalah 919 jabatan. Jika realisasi dibandingkan dengan target maka diperoleh persentase capaian sebesar 111%; (2) Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian yang tergolong sangat baik;

Pada tahun 2025, beberapa realisasi indikator yang tidak mencapai target antara lain: (1) persentase kehadiran PNS yang hanya mencapai 90% dibandingkan dengan target sebesar 95%, akumulasi persentase kehadiran ASN pada setiap perangkat daerah masih belum optimal dikarenakan kurangnya perhatian setiap perangkat daerah dalam pelaporan rekapitulasi absensi bulannya yang seharusnya dilaporkan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta masih belum memadainya aplikasi untuk absensi pegawai; (2) persentase penanganan kasus pelanggaran disiplin yang telah ditindaklanjuti dengan target sebesar 90% hanya mampu terealisasi sebesar 47%. Pada tahun 2025 jumlah kasus sebanyak pelanggaran disiplin sebanyak 15 kasus, namun yang terselesaikan hanya sebanyak 7 kasus; (3) persentase pegawai struktural yang mengikuti diklat dan bersertifikat memiliki realisasi sebesar 0% dari target sebesar 10%; (4) Persentase pegawai fungsional yang mengikuti diklat dan bersertifikat dengan target pada tahun 2025 sebesar 11% namun realisasi 0%; (5) Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan peningkatan kompetensi (managerial dan teknis) dengan target 8% dan realisasi sebesar 0%,

2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir

Perbandingan realisasi kinerja tahun berjalan dengan tahun sebelumnya serta beberapa tahun terakhir dilakukan untuk melihat perkembangan dan konsistensi pencapaian kinerja perangkat daerah. Berdasarkan hasil evaluasi terhadap indikator kinerja yang telah ditetapkan, realisasi kinerja pada tahun 2025 menunjukkan adanya perbedaan dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir. Pada tahun 2025, capaian kinerja pada indikator yang diukur menunjukkan hasil yang berbeda jika dibandingkan dengan tahun 2024 dan beberapa tahun sebelumnya. Pada beberapa indikator ada yang mengalami peningkatan capaian kinerja yang menunjukkan adanya perbaikan dalam pelaksanaan program dan kegiatan.

Capaian indikator kinerja dari tahun 2022, 2023 dan 2024 dan tahun 2025:

Tabel 3.3
Capaian Indikator Kinerja dari Tahun 2024 sd Tahun 2025

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2024		Tahun 2025	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi
Meningkatnya kedisiplinan, profesionalisme dan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan publik yang berkualitas	Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi	Persentase	65	11	70	78
	Persentase kehadiran PNS	Persentase	90	90	95	90
	Persentase penanganan kasus pelanggaran disiplin yang telah ditindaklanjuti	Persentase	90	90	90	47
	Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	Predikat	Baik	Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2024		Tahun 2025	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi
	Persentase pegawai struktural yang mengikuti diklat dan bersertifikat	Persentase	7	0	10	0
	Persentase pegawai fungsional yang mengikuti diklat dan bersertifikat	Persentase	8	2	11	0
	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan peningkatan kompetensi (managerial dan teknis)	Persentase	8	1	8	0

Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi mengalami peningkatan pada tahun 2025 Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya yaitu pada tahun 2024 yang hanya sebesar 11%.

Meskipun persentase kehadiran PNS cukup tinggi pada tahun 2025 sebesar 90%, namun mengalami sedikit penurunan jika melihat target pada tahun tersebut.

Persentase penanganan kasus pelanggaran disiplin yang telah ditindaklanjuti mengalami penurunan pada tahun 2025 yang hanya sebesar 47% sedangkan pada tahun sebelumnya cukup tinggi yakni 90%.

Persentase pegawai struktural yang mengikuti diklat dan bersertifikat, Persentase pegawai fungsional yang mengikuti diklat dan bersertifikat, dan Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan peningkatan kompetensi (managerial dan teknis) pada tahun 2025 tidak mengalami progres sedangkan pada tahun 2024 lebih baik.

Apabila dibandingkan dengan beberapa tahun terakhir, capaian kinerja mengalami fluktuatif. Hal ini dapat dipengaruhi karena perubahan kebijakan, ketersediaan anggaran serta dinamika kebutuhan organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia aparatur. Meskipun demikian, secara

umum upaya peningkatan kinerja terus dilakukan melalui perbaikan perencanaan, penguatan koordinasi antar unit kerja, serta peningkatan kualitas pelaksanaan program dan kegiatan

Dengan adanya perbandingan capaian kinerja dalam beberapa tahun terakhir, diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dalam merumuskan strategi dan langkah perbaikan kedepannya.

3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi

Perbandingan antara realisasi kinerja sampai dengan tahun berjalan dengan target jangka menengah dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) dilakukan untuk mengetahui sejauh mana capaian kinerja perangkat daerah dalam mendukung pencapaian sasaran strategis yang telah ditetapkan. Evaluasi ini menjadi penting sebagai dasar dalam menilai efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan serta memastikan bahwa arah pembangunan organisasi tetap sejalan dengan perencanaan strategis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja sampai dengan tahun 2025, capaian indikator kinerja menunjukkan tingkat kemajuan yang bervariasi apabila dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan dalam Renstra. Beberapa indikator telah menunjukkan capaian yang mendekati bahkan melampaui target jangka menengah, yang mengindikasikan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan berjalan secara efektif dan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian sasaran strategis organisasi.

Namun, terdapat pula beberapa indikator yang capaian kinerjanya masih berada di bawah target jangka menengah. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain keterbatasan sumber daya, dinamika kebijakan, serta penyesuaian prioritas program yang terjadi selama periode perencanaan. Oleh karena itu, diperlukan upaya perbaikan melalui penguatan perencanaan, peningkatan koordinasi, serta optimalisasi pelaksanaan program dan kegiatan agar target jangka menengah yang telah ditetapkan dalam dokumen Renstra dapat tercapai secara optimal pada akhir periode perencanaan.

Dengan dilakukannya perbandingan antara realisasi kinerja dan target jangka menengah tersebut, diharapkan dapat memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai perkembangan pencapaian kinerja serta dapat merumuskan langkah-langkah strategis yang lebih tepat dalam rangka meningkatkan kinerja pada tahun berikutnya.

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

Capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) pada tahun berjalan menunjukkan adanya dinamika berupa keberhasilan, peningkatan, maupun penurunan pada beberapa indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja dan dokumen perencanaan strategis.

Keberhasilan atau peningkatan capaian kinerja pada beberapa indikator, dipengaruhi oleh meningkatnya koordinasi antar unit kerja, optimalisasi pemanfaatan sistem informasi kepegawaian, serta adanya dukungan kebijakan pimpinan dalam mendorong peningkatan kualitas pelayanan kepada aparatur sipil negara.

Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja yaitu

- a. Faktor penyebab keberhasilan pencapaian kinerja,
 - Komitmen pimpinan dan seluruh aparatur dalam mendukung tugas dan fungsi organisasi secara optimal
 - Perencanaan kegiatan dan program yang terarah dan terukur
 - Pemanfaatan sistem informasi kepegawaian
 - Ketersediaan anggaran
- b. Faktor penyebab kegagalan pencapaian kinerja,
 - Perubahan kebijakan dan regulasi di bidang manajemen ASN
 - Keterbatasan sumber daya manusia
 - Keterbatasan alokasi anggaran

Dalam hal menangani berbagai kendala terkait peningkatan/penurunan kinerja, ada beberapa alternative solusi yang dilakukan:

Tabel 3.4
Pernmasalahan dan Alternatif solusi yang dilakukan

No	Masalah	Alternatif solusi yang dilakukan
1.	Masih belum optimalnya persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	Melakukan mutasi, rotasi dan promosi dengan mempedomani Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, memohon rekomendasi dan persetujuan dari BKN terlebih dahulu dengan menggunakan layanan aplikasi Integrated Mutasi (I-MUT) yang bertujuan menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensinya.
2.	Rendahnya persentase penanganan kasus pelanggaran disiplin yang telah ditindaklanjuti	Melakukan penyusunan Standar Operasional Prosedur penanganan pelanggaran disiplin yang rinci (timeline pemeriksaan, pembuktian sanksi); menerima laporan atau aduan dari masyarakat; Penghargaan bagi unit kerja dengan kepatuhan tinggi.
3.	Persentase pegawai struktural yang mengikuti diklat dan bersertifikat	Menyusun rencana pengembangan kompetensi ASN yang lebih terarah dan meningkatkan koodinasi dengan lembaga penyelenggara diklat, pemanfaatan metode pembelajaran secara daring
4.	Persentase pegawai fungsional yang mengikuti diklat dan bersertifikat	
5.	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan peningkatan kompetensi (managerial dan teknis)	

5. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Efisiensi penggunaan sumber daya merupakan salah satu aspek penting dalam pelaksanaan program dan kegiatan perangkat daerah. Analisis ini dilakukan untuk melihat sejauh mana sumber daya yang tersedia, baik sumber daya manusia, anggaran, maupun sarana dan prasarana, dapat dimanfaatkan secara optimal dalam mendukung pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan.

Pada tahun 2025, pelaksanaan program dan kegiatan pada perangkat daerah telah diupayakan untuk dilaksanakan secara efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal. Penggunaan anggaran diarahkan pada kegiatan yang memiliki kontribusi langsung terhadap pencapaian indikator kinerja, sehingga pelaksanaan kegiatan dapat berjalan efektif dengan biaya yang relatif terkendali.

efisiensi juga dilakukan melalui optimalisasi pemanfaatan sumber daya manusia yang ada dengan pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas sesuai dengan fungsi masing-masing unit kerja. Pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan administrasi kepegawaian serta pelaksanaan kegiatan juga turut mendukung efisiensi pelaksanaan program.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama penentu keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM.

Pada tahun 2025, kondisi Sumber Daya Manusia pada BKPSDM Kabupaten Nias Selatan menunjukkan adanya kekurangan. Pada tahun 2025 jumlah PNS sebanyak 26 orang dengan adanya beberapa jabatan yang masih belum di defenitifkan. Kompetensi sumber daya manusia perlu ditingkatkan dalam hal penguasaan kompetensi teknis di bidang kepegawaian, pengembangan kompetensi ASN, serta pengelolaan informasi kepegawaian.

Efisiensi penggunaan sumber daya anggaran merupakan salah satu aspek penting dalam pelaksanaan program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Pengelolaan anggaran yang efisien dilakukan untuk memastikan bahwa setiap alokasi

anggaran dapat dimanfaatkan secara optimal dalam mendukung pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan

Pada tahun 2025, terdapat pelaksanaan kegiatan realisasi kinerja tercapai pelaksanaan namun realisasi keuangan nihil yang menjadi bahan evaluasi dalam perencanaan dan penganggaran tahun berikutnya.

6. Analisis Program/kegiatan yang menunjang keberhasilan maupun kegagalan pencapaian kinerja

Pencapaian target kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) sangat dipengaruhi oleh pelaksanaan program dan kegiatan yang telah direncanakan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran. Program dan kegiatan tersebut merupakan instrumen utama dalam mendukung pencapaian sasaran dan indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja.

Dalam mendukung sasaran strategis terdapat 3 (tiga) program yakni:

1. Program penunjang urusan pemerintah daerah kabupaten/kota dengan capaian kinerja sebesar 95%. Indikator yang digunakan dalam mengukur capaian program ini adalah cakupan pelayanan administrasi kepegawaian, keuangan dan pengelolaan barang milik daerah yang akuntabel dan transparan. Program tidak mencapai 100% disebabkan antara lain: kondisi barang yang diadakan masih tersedia, bahan logistik kantor masih dalam kondisi layak digunakan. Kegiatan dan sub kegiatan yang menyebabkan target program tidak tercapai adalah:
 - Administrasi umum perangkat daerah
(penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor)
 - Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah
(penyediaan jasa pelayanan umum kantor)
 - Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah
(penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, dan pajak kendaraan perorangan dinas/kendaraan dinas jabatan)
2. Program Kepegawaian Daerah dengan capaian kinerja 62%. Kegiatan dan Sub Kegiatan yang menyebabkan target program tidak tercapai adalah:
 - Pengembangan kompetensi ASN

(peningkatan kapasitas kinerja ASN, Pengelolaan Assesment Center dan Koordinasi dan kerja sama pelaksanaan diklat)

3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia mencapai 99%

Program ini mencapai persentase capaian yang tinggi karena dukungan kebijakan dan regulasi

3.2 Realisasi Anggaran

Pada tahun 2025, alokasi anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Selatan adalah sebesar Rp. 1.440.829.680 (satu milyar empat ratus empat puluh juta delapan ratus dua puluh sembilan ribu enam ratus delapan puluh rupiah) dan terealisasi sebesar Rp. 1.150.655.007 (satu milyar seratus lima puluh juta enam ratus lima puluh lima ribu tujuh rupiah) dengan persentase sebesar 80%. Uraian dan capaian realisasi anggaran adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5
Program, Kegiatan dan Realisasi Tahun 2025

Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	%
<i>Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota</i>	638.438.528	606.869.648	95%
<i>Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</i>	6.540.953	6.540.952	100%
Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah	2.112.053	2.112.052	100%
Koordinasi dan penyusunan dokumen RKA-SKPD	1.165.500	1.165.500	100%
Koordinasi dan penyusunan dokumen 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%

Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	%
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	42.749.757,02	42.748.800	100%
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	40.200.957,02	40.200.000	100%
Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Semesteran	2.548.800	2.548.800	100%
Administrasi Umum Perangkat Daerah	335.277.818	320.710.282	96%
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	2.361.980	2.361.980	100%
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	53.976.303	41.605.600	77%
Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	12.802.345	12.772.345	100%
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	89.386.080	89.359.440	100%
Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	16.484.610	16.437.011	100%
Fasilitasi Kunjungan Tamu	4.051.500	4.051.500	100%
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	156.215.000	154.122.406	99%
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	215.550.000	200.050.000	93%
Penyediaan jasa surat menyurat	5.550.000	5.550.000	100%
Penyediaan jasa pelayanan umum kantor	210.000.000	194.500.000	93%
Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	38.320.000	36.819.614	

Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	%
Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, dan pajak kendaraan perorangan dinas/kendaraan dinas jabatan	38.320.000	36.819.614	96%
Program Kepegawaian Daerah	673.938.152	416.536.422	62%
<i>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</i>	139.981.000	138.906.450	99%
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	115.488.000	114.682.400	99%
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	24.493.000	24.224.050	99%
<i>Mutasi dan Promosi ASN</i>	77.196.000	77.007.150	100%
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	77.196.000	77.007.150	100%
<i>Pengembangan Kompetensi ASN</i>	361.838.752	106.555.952	29%
Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	86.530.250	56.838.100	66%
Pengelolaan Assessment Center	241.142.502	40.910.452	17%
Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	34.166.000	8.807.400	26%
<i>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</i>	94.922.400	94.066.870	99%
Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	24.195.800	24.144.795	100%
Pembinaan Disiplin ASN	46.530.800	45.897.689	99%

Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	%
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	24.195.800	24.024.386	99%
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN			
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	128.453.000	127.248.937	99%
Pengembangan Kompetensi Teknis	58.453.000	57.365.050	98%
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	58.453.000	57.365.050	98%
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	70.000.000	69.883.887	100%
Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota	70.000.000	69.883.887	100%
TOTAL	1.440.829.680	1.150.655.007	80%

BAB IV

PENUTUP

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap pelaksanaan program dan kegiatan selama tahun berjalan, capaian kinerja organisasi secara keseluruhan mencapai 80% dari target yang telah ditetapkan. Capaian tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar program dan kegiatan telah dilaksanakan dengan baik serta mampu mendukung pencapaian sasaran organisasi, meskipun masih terdapat beberapa indikator kinerja yang belum mencapai target secara optimal.

Capaian kinerja tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain pelaksanaan program yang berjalan cukup efektif, adanya dukungan sumber daya yang tersedia, serta koordinasi antar unit kerja yang cukup baik. Namun demikian, masih terdapat kendala yang mempengaruhi tingkat pencapaian kinerja, seperti keterbatasan sumber daya, dinamika pelaksanaan kegiatan, serta perlunya peningkatan efektivitas perencanaan dan pelaksanaan program.

Sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi pada periode mendatang, beberapa langkah yang akan dilakukan antara lain meningkatkan kualitas perencanaan program dan kegiatan agar lebih terukur dan realistis, memperkuat koordinasi dan pengendalian pelaksanaan kegiatan, serta meningkatkan kapasitas dan kompetensi aparatur. Selain itu, organisasi juga akan mengoptimalkan pelaksanaan monitoring dan evaluasi guna memastikan setiap program dan kegiatan dapat dilaksanakan secara efektif, efisien, serta akuntabel. Dengan langkah-langkah tersebut diharapkan capaian kinerja organisasi pada tahun berikutnya dapat meningkat dan target yang telah ditetapkan dapat tercapai secara optimal.



PEMERINTAH KABUPATEN NIAS SELATAN
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jln. Arah Sorake Km.5 Nias Selatan (22865) Sumatera Utara
Email : bkpsdm@niasselatankab.go.id

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Dalam rangka mewujudkan Manajemen Pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **ANAROTA NDRURU, SP., M.A.P**

Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM
Kabupaten Nias Selatan

Selanjutnya disebut Pihak Pertama.

Nama : **SOKHIATULO LAIA**

Jabatan : Bupati Nias Selatan

Selanjutnya disebut Pihak Kedua,

Pihak Pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggungjawab kami.

Pihak kedua akan melaksanakan supervisi yang diperlukan serta melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

BUPATI NIAS SELATAN,

SOKHIATULO LAIA

Telukdalam, April 2025
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SDM KAB.NIAS SELATAN

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

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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
		Nilai NSPK	C	Predikat
		Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi	70	%
		Persentase kehadiran PNS	95	%
		Persentase penanganan kasus pelanggaran disiplin yang telah ditindaklanjuti	90	%
		Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	Sangat Baik	Predikat
		Persentase pegawai struktural yang mengikuti Diklat dan bersertifikat	10	%
		Persentase pegawai fungsional yang mengikuti Diklat dan bersertifikat	11	%
		Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi (managerial dan teknis)	8	%

NO	KEGIATAN	PAGU ANGGARAN	KET
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN/KOTA	Rp 638.438.528	
1	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp 6.540.953	-
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp 42.749.757	-
3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Rp -	-
4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp 335.277.818	-
5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp 215.550.000	-
6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp 38.320.000	-
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Rp 608.747.153	
7	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Rp 74.790.000	-
8	Mutasi dan Promosi ASN	Rp 77.196.000	
9	Pengembangan Kompetensi ASN	Rp 361.838.753	
10	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp 94.922.400	
	PROGRAM PENGEMBANGAN SDM	Rp 128.453.000	
11	Pengembangan Kompetensi Teknis	Rp 58.453.000	
12	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Rp 70.000.000	
	Jumlah	Rp 1.375.638.681	

BUPATI NIAS SELATAN,



SOKHIATULO LAIA

Telukdalam, April 2025

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



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



PEMERINTAH KABUPATEN NIAS SELATAN
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jln. Arah Sorake Km.5 Nias Selatan (22865) Sumatera Utara
Email : bkpsdm@niasselatankab.go.id

PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025

Dalam rangka mewujudkan Manajemen Pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **WAOZARO HULU, S.Pd., M.I.P**

Jabatan : Plt. Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM
Kabupaten Nias Selatan

Selanjutnya disebut Pihak Pertama.

Nama : **SOKHIATULO LAIA**

Jabatan : Bupati Nias Selatan

Selanjutnya disebut Pihak Kedua,

Pihak Pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggungjawab kami.

Pihak kedua akan melaksanakan supervisi yang diperlukan serta melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Telukdalam, November 2025

BUPATI NIAS SELATAN,

Plt.KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SDM KAB.NIAS SELATAN

SOKHIATULO LAIA

WAOZARO HULU, S.Pd., M.I.P
Pembina Tk. I
NIP. 197208022005021001

PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	Meningkatkan Profesionalitas serta Pengetahuan, Keahlian, dan Keterampilan ASN		Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	50,41
2			Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	Indeks	44,69
3		Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	Persentase	77
4		Meningkatnya Penataan, Pengelolaan Pengadaan CASN dan informasi Kepegawaian	Rasio jumlah pelamar terhadap jumlah formasi yang tersedia	Rasio	35
5		Meningkatnya Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi	Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensinya	Persentase	84
6		Meningkatnya Kapasitas Kinerja & Disiplin ASN	Persentase Pelanggaran Disiplin ASN	Persentase	0,7
7			Persentase Kinerja ASN dengan Predikat " Baik"	Persentase	98
8		Meningkatnya Pengembangan SDM berbasis Kompetensi	Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya	Persentase	0,5

NO	KEGIATAN	PAGU ANGGARAN	KET
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN/KOTA	Rp 638.438.527,77	
1	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp 6.540.952,50	-
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp 42.749.757,02	-
3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Rp -	-
4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp 335.277.818,25	-
5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp 215.550.000,00	-
6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp 38.320.000,00	-
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Rp 673.938.152,50	
7	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Rp 139.981.000,00	-
8	Mutasi dan Promosi ASN	Rp 77.196.000,00	-
9	Pengembangan Kompetensi ASN	Rp 361.838.752,50	-
10	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp 94.922.400,00	-
	PROGRAM PENGEMBANGAN SDM	Rp 128.453.000,00	
11	Pengembangan Kompetensi Teknis	Rp 58.453.000,00	-
12	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Rp 70.000.000,00	-
	Jumlah	Rp 1.440.829.680,27	

Telukdalam, November 2025

BUPATI NIAS SELATAN,


SOKHIATULO LAIA

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


WAOZARO HULU, S.Pd., M.I.P
 Pembina Tk. I
 NIP. 197208022005021001