



LAPORAN KINERJA (LKj)



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2025**



PEMERINTAH KABUPATEN NIAS

INSPEKTORAT DAERAH

Jln. Pertanian No. 20A Desa Hiliweto Kecamatan Gido

Telp./Fax.-Kode Pos : 22871

Email : inspektorat@niaskab.go.id

PERNYATAAN TELAH DIEVALUASI

Kami telah mengevaluasi Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias untuk Tahun 2024 sesuai Pedoman Evaluasi atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja Tahun 2024 menjadi tanggung jawab manajemen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias .

Evaluasi bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas bahwa Laporan Kinerja Tahun 2024 telah disajikan secara akurat, andal dan valid oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias

Berdasarkan evaluasi kami, tidak terdapat kondisi atau hal-hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan di dalam Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Tahun 2024.

Hiliweto Gido, 13 Maret 2025

INSPEKTUR DAERAH KAB. NIAS,



ANDHIKA P LAOLY, SSTP, M.Si., CGCAE
PEMBINA UTAMA MUDA

NIP. 19830428 200112 1 001

KATA PENGANTAR

Puji syukur diucapkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias yang memuat pencapaian kinerja pelaksanaan program kegiatan selama tahun 2024 demi mewujudkan visi dan misi Bupati Nias dan Wakil Bupati Nias dapat diselesaikan.

Pada dasarnya Laporan Kinerja ini merupakan amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, sehingga dapat dijadikan pedoman bagi seluruh jajaran personil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias untuk konsisten menjalankan tugas dan fungsinya sebagai penyelenggara manajemen kepegawaian yang selalu berupaya mengedepankan kreasi dan inovasi melayani aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias.

Saran dan masukan yang konstruktif mengenai penyempurnaan Laporan Kinerja ini sangat diharapkan agar kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias pada masa yang akan datang dapat meningkat. Sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih baik bagi keberhasilan program Pemerintah Kabupaten Nias yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Nias Tahun 2021-2026.

Akhir kata kami mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dalam melaksanakan dan mendukung pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias sehingga Laporan Kinerja ini dapat disusun sesuai dengan ketentuan. Semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu memberkati kita dalam mewujudkan aparatur yang memiliki integritas, profesional, melayani, kolaboratif dan inovatif yang mengabdikan kepada kepentingan masyarakat dan negara.

Gido, 14 Februari 2025

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN NIAS,



EPORI TELAUMBANUA, S.T., M.Si.
PEMBINA TINGKAT I
NIP. 19710420 200605 1 001

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. DASAR HUKUM PENYUSUNAN LAPORAN KINERJA	2
1.3. MAKSUD DAN TUJUAN PENYUSUNAN LAPORAN KINERJA.....	3
1.4. GAMBARAN UMUM ORGANISASI PERANGKAT DAERAH.....	4
BAB II PERENCANAAN, INDIKATOR KINERJA UTAMA DAN PERJANJIAN KINERJA	9
2.1. HUBUNGAN VISI DAN MISI KEPALA DAERAH	9
2.2. TUJUAN DAN SASARAN.....	10
2.3 STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	10
2.4 INDIKATOR KINERJA UTAMA PERANGKAT DAERAH	12
2.5 PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024.....	12
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	14
3.1 CAPAIAN KINERJA INDIKATOR KINERJA UTAMA PERANGKAT DAERAH.....	14
3.2. ANALISIS CAPAIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA	15
3.3 ANALISIS CAPAIAN INDIKATOR KINERJA DAERAH.....	20
3.4 AKUNTABILITAS KEUANGAN	38
3.5 KESELARASAN SASARAN STRATEGIS, INDIKATOR, PROGRAM DAN INDIKATOR TAHUN 2024.....	51
3.6. PERMASALAHAN DAN SOLUSI.....	55
BAB IV PENUTUP.....	55

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Jumlah Pegawai BKPSDM Kabupaten Nias Berdasarkan Jenis Kelamin	7
Tabel 2 Jumlah Pegawai BKPSDM Kabupaten Nias Berdasarkan Golongan Ruang	7
Tabel 3 Jumlah Pegawai BKPSDM Kabupaten Nias Berdasarkan Tingkat Pendidikan	7
Tabel 4 Jumlah Pegawai BKPSDM Kabupaten Nias berdasarkan Jabatan	8
Tabel 5 Target Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Tahun 2021-2026.....	12
Tabel 6 Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Tahun 2024.....	13
Tabel 7 Capaian Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Tahun 2024.....	14
Tabel 8 Capaian Kinerja BKPSDM Kabupaten Nias Tahun 2024.....	20
Tabel 9 Realisasi Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Urusan Bidang Kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Tahun 2024.....	39
Tabel 10 Pelaksanaan Urusan Penunjang	44
Tabel 11 Keselarasan Sasaran Strategis, Indikator, Program dan Kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Tahun 2024.....	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias.....	6
Gambar 2 Foto pelaksanaan evaluasi SAKIP yang difasilitasi Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kab. Nias dan Inspektorat Daerah Kab. Nias	15
Gambar 3 Foto pengambilan sumpah janji dan pelantikan pejabat struktural	17
Gambar 4 Foto rapat evaluasi disiplin ASN	18
Gambar 5 Foto pelaksanaan diklat.....	19
Gambar 6 Foto penerimaan penghargaan MERITROKASI	21
Gambar 7 Screen Capture Aplikasi SIPINTER KASN Tahun 2024 terhadap penilaian Sistem Merit Pemerintah Kabupaten Nias	22
Gambar 8 Foto rapat dan diskusi terkait laporan implementasi Sistem Merit Pemerintah Kabupaten Nias ke KASN RI via Zoom Meeting (Online).....	22
Gambar 9 Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias	23
Gambar 10 Foto Seleksi Terbuka dan Pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama	26
Gambar 11 Foto Penandatanganan naskah Berita Acara Sumpah/ Janji Jabatan	26
Gambar 12 Foto Pembekalan Pelaksanaan Orientasi bagi PPPK.....	27
Gambar 13 Foto Kegiatan Korps Pegawai Republik Indonesia (KORPRI) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias	28
Gambar 14 Foto rapat Tim Penjatuhan Hukuman Disiplin; Monitoring dan Evaluasi.....	30
Gambar 15 Pengaktifan Masin Faceprint di semua unit sekolah.....	31
Gambar 16 Survei Layanan Kepegawaian (Manual).....	32
Gambar 17 Survei layanan Kepegawaian (berbasis aplikasi online).....	33
Gambar 18 Diklat Kepemimpinan	34
Gambar 19 Bimbingan Teknis E-BMD Kabupaten Nias.....	34
Gambar 20 Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan.....	35
Gambar 21 Pendidikan dan Pelatihan PPNS.....	35
Gambar 22 Peraih Prestasi Pelatihan Kepemimpinan.....	37

BAB I PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Sehubungan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, maka Kepala Daerah menyusun laporan kinerja tahunan dan menyampaikannya kepada Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dan Menteri Dalam Negeri paling lambat 3 (tiga) bulan setelah tahun anggaran berakhir.

Berdasarkan hal tersebut Pemerintah Daerah Kabupaten Nias memerintahkan masing-masing perangkat daerah untuk menyusun Laporan Kinerja sebagai bahan dalam penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Pemerintah Kabupaten Nias. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias sebagai salah satu perangkat daerah yang melaksanakan tugas untuk membantu mewujudkan Visi Misi Bupati Nias dan Wakil Bupati Nias.

Untuk mewujudkan Visi Pemerintah Kabupaten Nias Tahun 2021-2026 yakni **“Kabupaten Nias Maju”**, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias berperan untuk membantu Bupati Nias – Wakil Bupati Nias pada bidang urusan kepegawaian dan bidang urusan pendidikan dan pelatihan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias, sedangkan dari 3 Misi Pemerintah Kabupaten Nias, Misi yang terkait pada bidang urusan kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan adalah Misi pertama yakni **“Desa Terakses, Ibu Kota Terurus”** pada sasaran 3 yakni : Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Dalam melaksanakan program kegiatan di Tahun 2024, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias diberikan pagu indikatif sebesar Rp 7.582.406.864,- (tujuh milyar lima ratus delapan puluh dua juta empat ratus enam ribu delapan ratus enam puluh empat rupiah yakni 20,50% lebih besar dari anggaran tahun sebelumnya (Rp. 6.292.192,247,-)

Dalam pelaksanaan program kegiatannya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian melalui inovasi dan gagasan-gagasan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, mulai dari perencanaan ASN,

Pengadaan ASN, Mutasi ASN, Pengembangan Karier dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur sampai dengan pemberhentian ASN.

Untuk mengetahui keberhasilan pencapaian Visi Misi Bupati Nias dan Wakil Bupati Nias, maka dengan ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias menyusun Laporan Kinerja (LKj) sebagai bahan penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Nias Tahun 2024 dan juga sebagai bahan evaluasi dan penilaian bagi pemangku kepentingan atas kinerja yang telah dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias melalui program kegiatan dan sub kegiatan.

1.2. DASAR HUKUM PENYUSUNAN LAPORAN KINERJA

Penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias disusun dengan berpedoman pada:

1. Undang-Undang Darurat Nomor 7 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten-kabupaten dalam Lingkungan Daerah Provinsi Sumatera Utara;
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan, Pengawasan, Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
6. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. 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;
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;

9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instransi Pemerintah;
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjengangan Kinerja Instansi Pemerintah;
12. Peraturan Daerah Kabupaten Nias Nomor 2 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Nias Tahun 2005–2025;
13. Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Nias;
14. Peraturan Daerah Kabupaten Nias Nomor 4 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Nias Tahun 2021-2026;
15. Peraturan Bupati Nias Nomor 67 Tahun 2021 Tentang Rincian Tugas Dan Fungsi Perangkat Daerah Kabupaten Nias;
16. Peraturan Bupati Nias Nomor 16 Tahun 2023 Tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Nias Tahun 2022-2026.

1.3. MAKSUD DAN TUJUAN PENYUSUNAN LAPORAN KINERJA

Maksud dan tujuan penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Tahun 2024 adalah :

- a. Mewujudkan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan yang dipercayakan.
- b. Mengevaluasi kinerja kegiatan untuk menentukan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias selama Tahun Anggaran 2024.
- c. Mengevaluasi keberhasilan/kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan dalam Tahun Anggaran 2024.
- d. Sebagai tolok ukur sinkronisasi antara rencana kerja dan hasil kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias.
- e. Sebagai bahan penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Nias Tahun 2024.

1.4. GAMBARAN UMUM ORGANISASI PERANGKAT DAERAH

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Nias dijelaskan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias melaksanakan fungsi penunjang penyelenggaraan urusan Pemerintahan Bidang Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan sebagaimana dijabarkan dalam Peraturan Bupati Nias Nomor 59 Tahun 2021 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Nias dan Peraturan Bupati Nias Nomor 67 Tahun 2021 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah Kabupaten Nias bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Nias melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Nias dengan menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

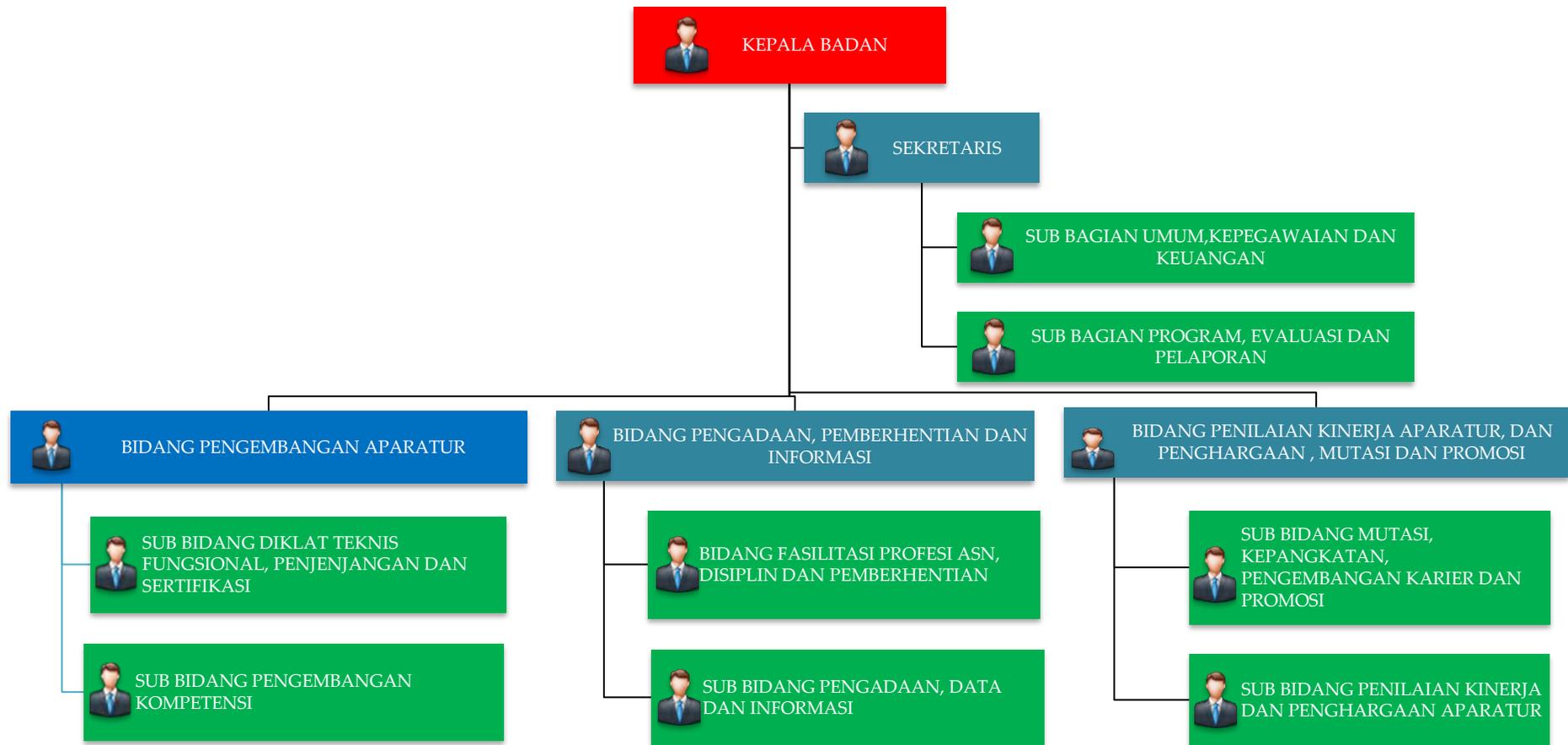
Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias terdiri dari:

1. Kepala Badan.
2. Sekretaris yang membawahi:
 - a. Subbagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan;
 - b. Subbagian Program, Evaluasi dan Pelaporan;
3. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan, Mutasi dan Promosi, terdiri dari:
 - a. Sub Bidang Penilaian Kinerja dan Penghargaan Aparatur;
 - b. Sub Bidang Mutasi, Kepangkatan, Pengembangan Karier dan Promosi;
4. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, terdiri dari :
 - a. Sub Bidang Fasilitasi Profesi ASN, Disiplin dan Pemberhentian;
 - b. Sub Bidang Pengadaan, Data dan Informasi;

5. Bidang Pengembangan Aparatur, terdiri dari :

- a. Sub Bidang Diklat Teknis Fungsional, Penjurangan dan Sertifikasi;
- b. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi.

Adapun struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias menurut Peraturan Bupati Nias Nomor 59 Tahun 2021 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Nias pada gambar di bawah ini:



Gambar 1
Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias

Untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya sampai 31 Desember 2024, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Tahun 2024 didukung oleh 33 (tiga puluh tiga) orang pegawai yang berstatus PNS dengan komposisi yang berbeda sebagaimana dituangkan dalam tabel 1 sampai dengan tabel 4.

Tabel 1

Jumlah Pegawai BKPSDM Kabupaten Nias Berdasarkan Jenis Kelamin

NO.	JENIS KELAMIN	JUMLAH (ORANG)
1.	LAKI – LAKI	21
2.	PEREMPUAN	12
TOTAL		33

Tabel 2

Jumlah Pegawai BKPSDM Kabupaten Nias Berdasarkan Golongan Ruang

NO.	GOLONGAN RUANG	JUMLAH (ORANG)
1	II/a	0
2	II/b	2
3	II/c	2
4	II/d	4
5	III/a	12
6	III/b	0
7	III/c	6
8	III/d	3
9	IV/a	3
10	IV/b	1
TOTAL		33

Tabel 3

Jumlah Pegawai BKPSDM Kabupaten Nias Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO.	PENDIDIKAN	JUMLAH (ORANG)
1.	Strata-3 (S3)	1
2.	Strata-2 (S2)	2
3.	Strata-1 (S1)	18
4.	Diploma-4 (D-4)	3
5.	Diploma-3 (D-3)	2
6.	SLTA	7
TOTAL		33

Tabel 4
Jumlah Pegawai BKPSDM Kabupaten Nias berdasarkan Jabatan

NO.	JABATAN	JUMLAH (ORANG)
1.	JPT Pratama	1
2.	Administrator	4
3.	Pengawas	8
4.	Pelaksana	20
TOTAL		33

BAB II

PERENCANAAN, INDIKATOR KINERJA UTAMA DAN PERJANJIAN KINERJA

Dalam rangka pencapaian visi dan misi Pemerintah Kabupaten Nias, BKPSDM Kabupaten Nias merumuskan dan menjabarkan program, kegiatan dan sub kegiatan yang sesuai, dengan pertimbangan efektifitas dan efisiensi serta disesuaikan dengan proyeksi anggaran di setiap tahunnya. Untuk menunjang kinerja setiap tahun anggaran diperlukan langkah-langkah penting dalam rangka perencanaan strategis dengan cara mengembangkan rumusan yang jelas dan ringkas tentang visi dan misi. Visi adalah kondisi ideal yang diinginkan pada akhir periode perencanaan. Suatu visi merupakan kondisi yang inspirasional sehingga mendorong harapan dan impian, memfokuskan kepada masa depan yang lebih baik, serta menyatakan hasil-hasil yang positif. Suatu visi haruslah menekankan tujuan, kriteria kinerja, perilaku, aturan, keputusan dan standar yang merupakan pelayanan publik serta harus menjadi kesepakatan seluruh pemangku kepentingan. Nilai-nilai yang tertuang di dalam visi memiliki konsekuensi untuk diimplementasikan.

2.1. HUBUNGAN VISI DAN MISI KEPALA DAERAH

2.1.1 VISI dan MISI

Sebagaimana tertuang dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Nias Tahun 2021-2026, Visi Pemerintah Kabupaten Nias adalah :

“KABUPATEN NIAS MAJU”

Untuk mengimplementasikan dan mewujudkan visi dimaksud telah ditetapkan 3 (tiga) Misi yaitu :

1. Desa Terakses, Ibu Kota Terurus;
2. Kesehatan, Pendidikan dan Sumber Daya Manusia Beranjak;
3. Petani, Peternak dan Nelayan Produktif;

Dalam rangka mendukung upaya pencapaian visi dan misi Bupati Nias dan Wakil Bupati Nias, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias berperan serta pada misi Desa Terakses, Ibu Kota Terurus yang dengan tujuan Terwujudnya penyediaan infrastruktur dasar wilayah yang berkualitas dan berwawasan lingkungan serta penataan fungsi ibu kota secara fisik dan nonfisik sesuai pada sasaran 3 yakni : Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi.

2.2. TUJUAN DAN SASARAN

2.2.1 Tujuan

Dalam rangka mewujudkan Misi Pemerintah Kabupaten Nias Tahun 2021-2026 khususnya **Misi pertama** maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias menetapkan tujuan yaitu ”Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Dengan Aparatur Berintegritas Tinggi, Produktif dan Melayani Secara Prima Dalam Rangka Meningkatkan Kepercayaan Publik ”, pencapaian tujuan ini diukur dari capaian Indeks Reformasi Birokrasi.

Tercapainya tujuan ini di-indikasikan oleh peningkatan kualitas penataan SDM Aparatur Sipil Negara yang memiliki keahlian, pengetahuan, sikap dan perilaku yang sesuai berdasarkan Core Values ASN Ber-Akhlak. Selain itu juga terbentuknya pegawai ASN yang disiplin, berintegritas, mengedepankan kompetensi yang memadai dan bekerja dengan dedikasi yang tinggi serta disertai budaya birokrasi bersih dan melayani serta didukung dengan sistem informasi database kepegawaian ASN yang terintegrasi.

2.2.2 Sasaran

Adapun sasaran yang hendak dicapai dari tujuan yang telah ditetapkan tersebut adalah ”Meningkatnya Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja Birokrasi” dengan indikator sebagai berikut :

1. Predikat Sistem akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kabupaten Nias;
2. Opini BPK terhadap laporan keuangan daerah;
3. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM).

2.3 STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Dalam mencapai Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Nias, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias membuat kebijakan yang merupakan pedoman yang wajib dipatuhi dalam melakukan tindakan untuk melaksanakan strategi yang dipilih agar lebih terarah dalam mencapai tujuan.

2.3.1 Strategi

Strategi merupakan pernyataan yang menjelaskan bagaimana tujuan dan sasaran akan dicapai yang dijabarkan dalam serangkaian kebijakan. Rumusan strategi diidentifikasi berdasarkan isu-isu strategis, tujuan dan sasaran jangka menengah

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias. Berdasarkan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias maka strategi yang dilakukan untuk mewujudkannya adalah “Meningkatnya disiplin dan profesionalisme aparatur sipil Negara“ dengan penjabaran sebagai berikut :

- a. Meningkatkan disiplin dan profesionalisme aparatur sipil negara
- b. Meningkatkan kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah
- c. Manajemen SDM pemerintahan yang berbasis kinerja
- d. Pemenuhan standar pelayanan publik dan standar pelayanan prima
- e. Peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang tepat, cepat dan akurat;
- f. Penyediaan Sarana dan Prasarana Perkantoran;
- g. Peningkatan kompetensi PNS melalui Pendidikan formal dan non formal;
- h. Melakukan data terpilah mengenai tingkat pendidikan, keahlian dan kemampuan manajerial pegawai;
- i. Peningkatan percepatan pelayanan berbasis teknologi berdasarkan data di Aplikasi Kepegawaian;
- j. Penerapan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara secara menyeluruh dan bersinergi dengan Pemerintah Pusat, Pemerintah Propinsi dan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias;
- k. Sinkronisasi Sistem Informasi SIMPEG dan SIASN untuk *backup* data pegawai;
- l. Peningkatan kemampuan dan keterampilan pegawai melalui kompetisi sehingga pegawai bekerja lebih produktif;
- m. Peningkatan integritas, budaya kerja dan etos kerja aparatur pemerintah daerah sehingga mempunyai daya tanggap terhadap kepentingan publik.

2.3.2 Kebijakan

Kebijakan merupakan pedoman yang wajib dipatuhi dalam melakukan tindakan untuk melaksanakan strategi yang dipilih agar lebih terarah dalam mencapai tujuan. Berdasarkan strategi yang telah ditetapkan maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias memiliki Kebijakan adalah Rekrutmen dan pelatihan aparatur pemerintahan yang profesional dan terpercaya dan Penerapan reformasi birokrasi yang ramping dan kaya fungsi dengan penjabaran sebagai berikut :

- a. Melaksanakan rekrutment ASN yang berkualitas melalui sistem CAT;
- b. Meningkatkan kuantitas pembiayaan tugas belajar dan diklat bagi PNS;
- c. Penerapan *reward and punishment* ASN secara objektif;
- d. Mendorong peningkatan kepatuhan dan ketaatan ASN terhadap aturan disiplin pegawai ASN yang berlaku;
- e. Konsistensi penerapan sanksi terhadap setiap pelanggaran disiplin;
- f. Peningkatan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana perkantoran;
- g. Meningkatkan pelayanan kepegawaian secara elektronik.

2.4 INDIKATOR KINERJA UTAMA PERANGKAT DAERAH

Adapun Penetapan target Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Tahun 2024 sebagaimana tercantum dalam tabel di bawah ini

Tabel 5
Target Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Tahun 2021-2026

No.	INDIKATOR	SATUAN	TARGET KINERJA					KONDISI AKHIR PERIODE
			Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]	[8]	[9]
1	Nilai Evaluasi AKIP Perangkat Daerah oleh Inspektorat Daerah	Nilai/ Predikat	B	B	B	B	BB	BB
2	Persentase Jabatan yang diisi Sesuai Dengan Kompetensi	%	100	100	100	100	100	100
3	Persentase Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin yang telah ditindaklanjuti	%	90	95	98	98	98	98
4	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi (Managerial dan Teknis)	%	6	5	3	5	5	24

2.5 PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

Penyusunan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Tahun 2024 yang mengacu pada dokumen Rencana

Strategis (RENSTRA) Tahun 2021 – 2026, dokumen Rencana Kerja (RENJA), dokumen Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara (PPAS) serta dokumen Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Nias Tahun 2024.

Tabel 6
Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Nias Tahun 2024

Sasaran Strategis (Renstra SKPD)	Indikator Kinerja (Sesuai RPJMD)	Target (Sesuai RPJMD)
Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi	Nilai Evaluasi AKIP Perangkat Daerah oleh Inspektorat Daerah	B
	Persentase Jabatan yang diisi Sesuai Dengan Kompetensi	100%
	Persentase Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin yang telah ditindaklanjuti	98%
	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi (Managerial dan Teknis)	3%

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 CAPAIAN KINERJA INDIKATOR KINERJA UTAMA PERANGKAT DAERAH (TAHUN 2023 DAN TAHUN 2024)

Dalam pelaksanaan program kegiatan tahun 2024, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias wajib menyampaikan laporan pertanggungjawaban pencapaian kinerja tahun 2024 untuk menjawab transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan kegiatannya dalam mencapai target indikator sasaran strategis atas visi dan misi Bupati Nias dan Wakil Bupati Nias sebagaimana telah ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Nias Tahun 2021-2026 dan RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Tahun 2021-2026.

Berdasarkan RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias pada Tahun Anggaran 2024, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias memiliki Capaian Kinerja Bidang Urusan Kepegawaian dan Bidang Urusan Pendidikan dan Pelatihan sebagai berikut :

Tabel 7
Capaian Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Tahun 2024

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TAHUN 2023		TAHUN 2024		% CAPAIAN TAHUN 2024
				TARGET	CAPAIAN	TARGET	CAPAIAN	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG KEPEGAWAIAN								
1	Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi	Nilai Evaluasi AKIP Perangkat Daerah oleh Inspektorat Daerah	Nilai/ Predikat	B	B	B	B*	100
		Persentase Jabatan yang diisi Sesuai Dengan Kompetensi	%	100	96,19	100	98,99	98,99
		Persentase Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin yang telah ditindaklanjuti	%	95	98,40	98	100	102,04
URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN								
1	Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi (Managerial dan Teknis)	%	5	99,47	3	100	3.333,33

3.2. ANALISIS CAPAIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA

Pencapaian kinerja atas program, kegiatan dan sub kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias sepanjang Tahun 2024 sebagaimana pada Tabel di atas, menggambarkan pencapaian kinerja diatas target yang telah ditetapkan dalam Peraturan Bupati Nias No. 16 Tahun 2023 Tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Nias Tahun 2022-2026 dan Rencana Kerja (RENJA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Tahun 2024 yaitu :

a. Urusan Pemerintahan Bidang Kepegawaian

1. Indikator Nilai Evaluasi AKIP Perangkat Daerah oleh Inspektorat Daerah

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada pasal 5 ayat 1 Setiap Instansi Pemerintah melakukan evaluasi AKIP di Instansinya masing-masing setiap tahun, dan ayat 2: Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh tim evaluator yang dibentuk masing-masing Instansi Pemerintah. Sesuai data dari Inspektorat Daerah selaku tim evaluator Pemerintah Kabupaten Nias bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memperoleh Nilai B atas penilaian AKIP pada tahun 2024 dan untuk penilaian tahun 2025 atas penilaian dokumen AKIP 2024 masih belum terealisasi dari Inspektorat Daerah Kabupaten Nias, dan ditargetkan memperoleh Nilai B*) dengan kualitas yang meningkat dari tahun sebelumnya.

Gambar 2

Foto pelaksanaan evaluasi SAKIP yang difasilitasi Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kab. Nias Dan Inspektorat Kab, Nias diruang Rapat BappedaLitbang Kab. Nias





Dalam pencapaian Indikator Nilai AKIP tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias melaksanakan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dengan kegiatan sebagai berikut :

- Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
- Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
- Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
- Administrasi Umum Perangkat Daerah
- Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
- Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
- Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.

2. Indikator Persentase Jabatan yang diisi Sesuai Dengan Kompetensi

Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi ditargetkan sebesar 100% namun hanya dicapai sebesar 98,99% dikarenakan masih terdapat jabatan lowong yang belum diduduki oleh pejabat defenitif. Jumlah PNS yang menduduki jabatan struktural sampai dengan 31 Desember 2024 adalah tiga ratus sembilan puluh empat (394) orang, dengan jumlah total jabatan struktural adalah tiga ratus sembilan puluh delapan (398) jabatan. Perhitungan capaian indikator adalah $\frac{394}{398} \times 100\% = 98,99\%$.

Sejumlah 398 jabatan diisi oleh pejabat defenitif sejumlah 387 jabatan dan Pelaksana Tugas (Plt.) sejumlah 07 jabatan, sedangkan jabatan lowong sejumlah 04 jabatan. Beberapa Jabatan lowong dikarenakan ASN yang defenitif ditetapkan pensiun Bulan Desember 2024, dan Meninggal Dunia, serta 2 jabatan lainnya menunggu proses pengisian jabatan di Tahun 2025. Jabatan lowong tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Sekretaris Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Pejabat Defenitif mencapai BUP)

- b. Kasubbag Umum, Keuangan dan Kepegawaian pada Kecamatan Somolomolo (Pejabat Defenitif meninggal dunia)
- c. Kepala Seksi Tata Pemerintahan pada Kecamatan Ma'u (Lowong)
- d. Direktur Rumah Sakit Pratama Nias (Lowong)

Hal ini menjadi tantangan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias, dalam pengisian jabatan struktural tersebut dilakukan secara selektif baik dari kualifikasi pendidikan maupun kompetensi yang dimilikinya. mulai dari jabatan eselon IV dan seleksi terbuka bagi Jabatan Administrator dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.



Gambar 3 Foto pengambilan sumpah janji dan pelantikan pejabat struktural

Dalam pencapaian Indikator Persentase Jabatan yang diisi Sesuai Dengan Kompetensi tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias melaksanakan Program Kepegawaian Daerah dengan kegiatan sebagai berikut :

- Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
- Mutasi dan Promosi ASN
- Pengembangan Kompetensi ASN
- Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

3. Indikator Persentase penanganan kasus pelanggaran disiplin yang telah ditindaklanjuti. Persentase Penanganan kasus pelanggaran disiplin yang telah ditindaklanjuti yang ditargetkan sebesar 98% dengan capaian 100%.

Indikator ini dihitung dengan menggunakan formula:

Jumlah Kasus yang ditangani sampai tuntas dibagi dengan Jumlah Kasus dikali 100%.

Capaian diperoleh dengan data sebagai berikut:

Hukuman disiplin ringan : 64 kasus

Hukuman disiplin sedang: 15 kasus

Hukuman disiplin berat : 4 kasus

Jumlah : 83 kasus

Perhitungan capaian indikator adalah $\frac{83}{83} \times 100\% = 100\%$.

Hal tersebut dapat dicapai atas komitmen para pimpinan dalam melakukan pembinaan dan peningkatan disiplin bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias.



Gambar 4
Foto rapat evaluasi disiplin ASN

b. Urusan Pemerintahan Bidang Pendidikan dan Pelatihan

Dalam pelaksanaan urusan pemerintahan bidang pendidikan dan pelatihan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kabupaten Nias melaksanakan kinerja pencapaian indikator atas Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi (Managerial dan Teknis). Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi (Managerial dan Teknis) yang targetnya sebesar 3% dapat dicapai menjadi 100%.

Indikator ini diperoleh dengan formula Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi yang Lulus dibagi dengan ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi dikali 100.

Jumlah ASN mengikuti Pendidikan dan Pelatihan sebagai berikut:

- a. ASN memakai gelar : 11 orang
 - b. ASN mengikuti Diklat Manajerial : 11 orang
 - c. ASN mengikuti Diklat Teknis : 1028 orang
- Jumlah : 1050 orang

ASN yang mengikuti Diklat untuk pengembangan kompetensi yang lulus adalah 1050.

Perhitungan capaian indikator adalah $\frac{1050}{1050} \times 100\% = 100\%$.

Indikator ini sangat besar capaiannya dikarenakan minat dari ASN untuk mengikuti diklat dan lulus sangat besar. Adanya kewajiban para ASN untuk memenuhi 20 JP (Jam Pelajaran) Diklat/Tahun juga menjadi pemicu semangat dan tujuan untuk menyelesaikan sampai tuntas setiap diklat yang diikuti. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tersebut tidak terlepas dari komitmen pimpinan Pemerintah Kabupaten Nias, BPSDM Kementerian Dalam Negeri RI, Badan Kepegawaian Negara dan BPSDM Provinsi Sumatera Utara serta pihak lain yang turut ikut serta dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di Lingkungan Kabupaten Nias maupun di luar Kabupaten Nias.



Gambar 5
Foto pelaksanaan diklat

Dalam pencapaian Indikator Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi (Managerial dan Teknis) tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias melaksanakan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan kegiatan sebagai berikut :

- Pengembangan Kompetensi Teknis
- Sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional

3.3 ANALISIS CAPAIAN INDIKATOR KINERJA DAERAH

Pencapaian kinerja kinerja daerah atas program kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias selama tahun 2024 sebagaimana dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 8
Capaian Kinerja BKPSDM Kabupaten Nias Tahun 2024

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TAHUN 2023		TAHUN 2024		% CAPAIAN TAHUN 2024
				TARGET	CAPAIAN	TARGET	CAPAIAN	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG KEPEGAWAIAN								
1	Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi	Nilai Evaluasi AKIP Perangkat Daerah oleh Inspektorat Daerah	Nilai/ Predikat	B	B	B	B*)	100
		Persentase Jabatan yang diisi Sesuai Dengan Kompetensi	%	100	96,19	100	98,99	98,99
		Persentase Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin yang telah ditindaklanjuti	%	95	98,4	98	100	100 (≈102,04)
		Persentase Kehadiran PNS	%	88	96,48	90	95,48	100 (≈106,08)
		Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	%	95	96,40	95	97,41	100 (≈102,53)
URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN								
1	Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi (Managerial dan Teknis)	%	5	99,47	3	100	100 (3333,3)

Pencapaian kinerja di atas merupakan target yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Nias Tahun 2021-2026 dan Rencana Kerja (RENJA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Tahun 2024 dan sebagaimana disesuaikan dalam Surat Edaran Bupati Nias Nomor 050/805/SE/Bappedalitbang/2022 tentang Penyesuaian Indikator Kinerja Daerah pada Rencana Strategis (RENSTRA) Perangkat Daerah Kabupaten Nias Tahun 2021-2026. Adapun analisis capaian kinerja daerah Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

a. Urusan Pemerintah Bidang Kepegawaian.

Adapun upaya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias dalam mencapai salah satu sasaran misi Pemerintah Kabupaten Nias yakni meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi selama tahun 2024 ditargetkan dengan 5 (lima) indikator, yakni :

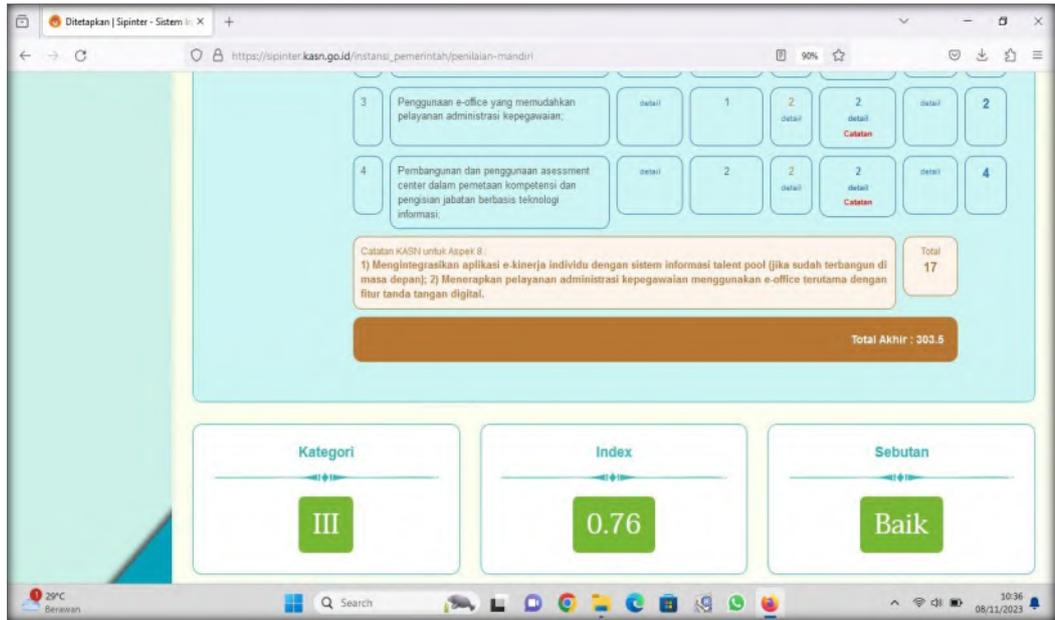
1. Indikator Nilai AKIP Perangkat Daerah oleh Inspektorat Daerah.

Dalam pencapaian Nilai AKIP dengan predikat B*) dilakukan melalui pelaksanaan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota yang didukung dengan 7 (tujuh) indikator kegiatan yang direalisasikan melalui sub kegiatan. Penyusunan laporan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias mulai dari perencanaan program kegiatan sampai laporan pencapaian kinerja merupakan bagian penilaian pencapaian nilai AKIP.

Selain hal tersebut, berdasarkan hasil penilaian Komisi Aparatur Sipil Negara Republik Indonesia (KASN RI) terhadap implementasi manajemen kepegawaian berbasis sistem merit di Pemerintah Kabupaten Nias melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias pada tahun 2023 berpredikat BAIK dengan nilai 303,5, sedangkan untuk tahun 2024 hasil penilaian masih belum keluar karena sedang dalam proses peralihan penilaian dari KASN RI ke Badan Kepegawaian Negara (BKN).



Gambar 6 Foto penerimaan penghargaan MERITROKASI



Gambar 7 Screen Capture Aplikasi SIPINTER KASN Tahun 2024 terhadap penilaian Sistem Merit Pemerintah Kabupaten Nias



Gambar 8 Foto rapat dan diskusi terkait laporan implementasi Sistem Merit Pemerintah Kabupaten Nias ke KASN RI via Zoom Meeting (Online)



Gambar 9
Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias

Adapun capaian indikator sub kegiatan yang telah dicapai antara lain:

- ✓ Sub Kegiatan Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah telah tercapai sesuai dengan target yakni tersusunnya dokumen perencanaan perangkat daerah untuk tahun 2025 sebanyak 1 dokumen.
- ✓ Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD telah terlaksana dengan tersusunnya laporan keuangan Tahun 2023, terdiri dari Realisasi anggaran dan Laporan BMD sebanyak 1 laporan.
- ✓ Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah telah terlaksana dengan tersusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah masing-masing sebanyak 1 dokumen. Selain dokumen tersebut, Pemerintah Kabupaten Nias melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias masih menunggu penilaian sistem merit untuk tahun 2024 karena sedang dalam proses peralihan penilaian dari KASN RI ke Badan Kepegawaian Negara (BKN).
- ✓ Sub Kegiatan Penyediaan gaji dan tunjangan ASN telah terlaksana dengan terbayarkannya gaji dan tunjangan kinerja PNS pada BKPSDM Kabupaten Nias selama tahun 2024 ditambah Gaji 13 dan Tunjangan Hari Raya untuk sebanyak 33 (tiga puluh tiga) orang.
- ✓ Sub Kegiatan Sosialisasi peraturan perundang-undangan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias telah terlaksana dengan diikuti oleh 110 (seratus sepuluh) orang peserta dengan Narasumber dari Kementerian PAN RB, Kepala Kantor Regional VI BKN Medan dan Inspektur Daerah Kab. Nias.
- ✓ Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor dilaksanakan dengan tersedianya alat tulis kantor selama 1 Tahun berupa Pena, Tip ex, Kertas F4/A4,

cutter, binder klip, klip kertas, heker, isi heker, gunting, pembatas kertas, tinta printer, amplop, map, pelubang kertas, pembuka heker letter file, lakban, lem, spidol, tinta stempel, buku ekspedisi, baterai, stabilo, dan alat tulis kantor lainnya.

- ✓ Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan Rumah Tangga dilaksanakan dalam rangka terjaganya kebersihan di lingkup BKPSDM Kabupaten Nias. Adapun peralatan rumah tangga yang telah disediakan selama 1 tahun yakni berupa sabun cair, baygon fres, stella pengharum ruangan, kemoceng, sapu, kain pel, pembersih kamarmandi, brus lantai, ember plastik, sekop sampah, pembersih kaca, hand sanitizer, tissue, dll.
- ✓ Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor dilaksanakan dalam rangka fasilitasi rapat-rapat dinas selama 1 tahun di lingkup BKPSDM Kabupaten Nias.
- ✓ Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan dilaksanakan dengan tersedianya biaya dalam rangka penggandaan/fotocopy surat-surat dinas selama 1 Tahun berupa dokumen, lembar disposisi, undangan.
- ✓ Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD telah terlaksana dalam rangka koordinasi/ konsultasi/ monitoring / evaluasi selama 1 tahun baik luar daerah Kabupaten Nias maupun dalam daerah Kabupaten Nias.
- ✓ Sub Kegiatan Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya telah dilakukan dengan mengadakan AC 3 unit, Laptop 4 unit, Scanner 3 unit, Speaker 1 unit, Meja 4 unit. Hal tersebut menjadi tambahan dalam daftar Inventaris Barang BKPSDM Kabupaten Nias.
- ✓ Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat dilaksanakan dalam rangka pengiriman surat dinas dan pembelian materai 10.000 untuk keperluan dinas.
- ✓ Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor telah dilakukan dengan terbayarkannya jasa selama tahun 2024 atas Honor penanggungjawaban keuangan, Honor Tenaga Kebersihan, dan Honor tenaga supir.
- ✓ Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau kendaraan Dinas Jabatan telah tercapai dengan terpeliharanya barang inventaris kantor berupa kendaraan dinas roda empat sebanyak 3 (tiga) unit dan kendaraan roda dua sebanyak 3 unit di lingkup BKPSDM Kabupaten Nias.
- ✓ Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya dilaksanakan dalam rangka pemeliharaan peralatan

pendukung kantor berupa Laptop/PC sebanyak 21 unit, printer sebanyak 16 unit, AC 4 unit, inventaris lainnya sebanyak 2 unit.

2. Indikator Persentase jabatan yang di-isi sesuai dengan kompetensi.

Kebijakan untuk mengisi kekosongan jabatan ASN pada mulai dari perencanaan, perekrutan dan penempatan sampai dengan pensiun pada hakekatnya dilaksanakan sebagai upaya untuk menjamin obyektifitas, keadilan, transparansi dan akuntabilitas dalam pengisian jabatan. Sehingga diharapkan PNS yang menduduki jabatan tersebut memiliki kompetensi unggul dan mampu bekerja secara profesional. Bahwa dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara semakin mempertegas bahwa pengisian jabatan pimpinan tinggi di lingkungan instansi pemerintah dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan ASN dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bahkan ASN dapat mengisi jabatan Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia dan sebaliknya. Dimana untuk pelaksanaannya dilakukan oleh Panitia Seleksi yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi ditargetkan sebesar 100% namun hanya dicapai sebesar 98,99% dikarenakan jabatan lowong sejumlah 04 jabatan. Beberapa Jabatan lowong dikarenakan ASN yang defenitif ditetapkan pensiun Bulan Desember 2024, dan Meninggal Dunia, serta 2 jabatan lainnya menunggu proses pengisian jabatan di Tahun 2025. Jabatan lowong tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Sekretaris Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Pejabat Defenitif mencapai BUP)
- b. Kasubbag Umum, Keuangan dan Kepegawaian pada Kecamatan Somolomolo (Pejabat Defenitif meninggal dunia)
- c. Kepala Seksi Tata Pemerintahan pada Kecamatan Ma'u (Lowong)
- d. Direktur Rumah Sakit Pratama Nias (Lowong)

Hal ini menjadi tantangan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias dalam pengisian jabatan struktural tersebut dilakukan secara selektif baik dari kualifikasi pendidikan maupun kompetensi yang dimilikinya. mulai dari jabatan pengawas dan seleksi terbuka bagi jabatan Administrator dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama. Dalam pencapaian Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi dilakukan melalui pelaksanaan Program Kepegawaian

Daerah yang didukung dengan 4 (empat) indikator kegiatan yang direalisasikan melalui sub kegiatan.



Gambar 10
Foto Seleksi Terbuka dan Pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama



Gambar 11
Foto Penandatanganan naskah Berita Acara Sumpah/ Janji Jabatan



Gambar 12
Foto Pembekalan Pelaksanaan Orientasi bagi PPPK

Adapun capaian indikator sub kegiatan yang telah dicapai antara lain:

- ✓ Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN telah terlaksana dengan tersusunnya dokumen Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN untuk kebutuhan Tahun 2024 sebanyak 1 dokumen.
- ✓ Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK dilaksanakan sesuai dengan regulasi dari pemerintah pusat dalam hal ini Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Badan Kepegawain Negara, kementerian dan lembaga terkait. Adapun upaya yang telah dilaksanakan berupa keikutsertaan pada forum-forum kementerian/Lembaga terkait perencanaan dan pengadaan ASN, konsultasi pada instansi terkait dalam hal pengadaan CASN formasi tahun 2024.
- ✓ Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian merupakan layanan fasilitasi yang diberikan kepada PNS dalam rangka Pensiun terproses sebanyak 39 keputusan, Pensiun Janda/Duda terproses sebanyak 31 keputusan, dan Pensiun Atas Permintaan Sendiri terproses sebanyak 2 keputusan, Pensiun Tidak

Cakap Jasmani terproses sebanyak 2 keputusan. Semua keputusan pemberhentian ASN diproses setelah mendapatkan persetujuan teknis dari Badan Kepegawaian Negara.

- ✓ Sub Kegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN merupakan fasilitasi atas sebuah lembaga profesi ASN yakni Korps Pegawai Republik Indonesia (KORPRI) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias. Adapun fasilitasi yang telah dilakukan adalah pelaksanaan hari Ulang Tahun KORPRI ke 53 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias yang didahului dengan pelaksanaan beberapa kegiatan perayaan.



Gambar 13
Foto Kegiatan Korps Pegawai Republik Indonesia (KORPRI) di
Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias

- ✓ Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian dilaksanakan dalam rangka pemrosesan administrasi (dokumen) kepegawaian. Adapun administrasi kepegawaian yang telah diproses pada tahun 2024 berupa Data Kepegawaian CPNS 1 dokumen, Data Kepegawaian PNS 1 Dokumen, Data Kepegawaian PPPK 1 dokumen, Pemrosesan Cuti Online 2408 dokumen.
- ✓ Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawain telah dilakukan dengan memproses Kenaikan Gaji Berkala PNS sebanyak 1468 dokumen, pemrosesan Surat Pernyataan Masih Menduduki Jabatan sebanyak 158 dokumen, Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) sebanyak 89 orang, Kartu Pegawai (KARPEG) sudah tidak lagi diproses karena *created automatically* oleh aplikasi SIASN atau

MyASN, Kartu Istri tau Kartu Suami sebanyak 44 kartu, dan Pengelolaan Sistem Aplikasi My ASN 1 dokumen.

- ✓ Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN telah dilakukan dengan memproses administrasi perpindahan PNS, baik perpindahan antar unit kerja sebanyak 168 orang, mutasi pindah keluar Kabupaten Nias sebanyak 03 orang, maupun mutasi masuk ke Pemerintah Kabupaten Nias sebanyak 01 orang.
- ✓ Sub Kegiatan Pengelolaan kenaikan pangkat merupakan salah satu penghargaan yang diberikan kepada PNS atas kinerja yang telah dilakukannya. Selama tahun 2024 pemrosesan kenaikan pangkat dilakukan dalam 6 periode kenaikan pangkat yakni Periode 01 Februari 2024 sebanyak 32 orang, Periode 01 April 2024 sebanyak 51 orang, Periode 01 Juni 2024 sebanyak 84 orang, Periode 01 Agustus 2024 sebanyak 30 orang, Periode 01 Oktober 2024 sebanyak 40 orang dan 01 Desember 2024 sebanyak 51 orang dengan Total 288 keputusan kenaikan pangkat PNS.
- ✓ Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN telah dilaksanakan dengan capaian indikator yakni Penilaian Kinerja PNS sebanyak 1 kali, Pelantikan dan pengambilan sumpah/janji JPT, JA, JP dan JF sebanyak 05 kali, Seleksi Terbuka JPT Pratama sebanyak 01 Kali.
- ✓ Sub Kegiatan Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN telah terlaksana melalui Pelaksanaan Ujian Dinas Tk I sebanyak 20 orang, Ujian Dinas Tk II sebanyak 8 orang, Orientasi PPPK Kurikulum Pengenalan Fungsi dan Tugas ASN (online) sebanyak 93 orang dan Orientasi PPPK Kurikulum Pengenalan Nilai-nilai Etika pada Instansi Pemerintah sebanyak 92 orang.
- ✓ Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN dilaksanakan melalui peningkatan pendidikan melalui Tugas Belajar sejumlah 2 orang, Izin Belajar sejumlah 13 orang dan Pemakaian Gelar bagi PNS yang memperoleh Pendidikan lebih tinggi sejumlah 11 orang.
- ✓ Sub Kegiatan Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional telah terlaksana dengan capaian jumlah PNS yang diangkat dalam jabatan fungsional sebanyak 75 orang dan diangkat Kembali dalam jabatan sebanyak 1 orang. Pengembangan Karir dalam jabatan fungsional dilakukan dengan berdasar pada regulasi yang berlaku dan dengan memperhatikan kebutuhan jabatan sesuai peta jabatan. Selain itu, untuk lebih selektif maka pengembangan karier jabatan fungsional disertai dengan uji kompetensi kenaikan jenjang jabatan.

- ✓ Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur telah dilakukan dengan melaksanakan monitoring dan penyusunan data SKP tahun 2024 melalui aplikasi E-Kinerja dalam 2 dokumen.
 - ✓ Sub Kegiatan Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur telah dilakukan dengan melakukan supervisi atas penilaian kinerja PNS dalam 1 laporan.
 - ✓ Sub Kegiatan Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai selama tahun 2024 telah diberikan kepada PNS Kabupaten Nias yang telah memenuhi persyaratan dan telah diproses melalui Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara. Adapun Tanda Jasa yang telah disampaikan kepada PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias sebanyak 157 orang.
3. Indikator Persentase penanganan kasus pelanggaran disiplin yang telah ditindaklanjuti yang ditargetkan sebesar 98% dapat dicapai menjadi 100%. Hal tersebut dapat dicapai atas komitmen para pimpinan dalam melakukan pembinaan dan peningkatan disiplin bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias. Upaya yang dilakukan dalam penanganan kasus hukuman disiplin melalui rapat tim, monitoring dan evaluasi atas laporan pelanggaran disiplin. Dalam pencapaian Persentase penanganan kasus pelanggaran disiplin yang telah ditindaklanjuti melalui pelaksanaan Program Kepegawaian Daerah yang dilaksanakan melalui kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan sub kegiatan Pembinaan Disiplin ASN.



Gambar 14
Foto rapat Tim Penjatuhan Hukuman Disiplin; Monitoring dan Evaluasi

4. Indikator Persentase kehadiran PNS. Adapun dalam pencapaian indikator persentase kehadiran yang ditargetkan sebesar 90% dapat dicapai 95,48 %. Tahun 2024 seluruh unit sekolah sudah menggunakan mesin *faceprint* untuk penanda jam masuk dan jam keluar ASN. Setiap unit sekolah yang sudah terkoneksi dengan jaringan internet

langsung terhubung dengan aplikasi Sistem Informasi Administrasi Presensi (SIAP), dan masih terdapat unit sekolah yang belum terkoneksi online ke jaringan internet dapat melakukan transfer data secara offline ke BKPSDM Kab. Nias. Melalui penerapan mesin faceprint sebagai media presensi ASN dapat meningkatkan disiplin ASN setidaknya dalam hal penandaan jam masuk dan jam keluar kerja, walaupun masih ditemukan beberapa kendala yang perlu diperbaiki dengan sistem yang lebih efektif dan efisien.

Pencapaian indikator ini dilaksanakan melalui kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan sub kegiatan Pembinaan Disiplin ASN.



Gambar 15
Pengaktifan Masin Faceprint di semua unit sekolah

5. Indikator Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian ditargetkan sebesar 95% dan dapat dicapai sebesar 97,41%. Pencapaian indikator tersebut dilakukan melalui kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan sub kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur. Upaya yang telah dilakukan adalah dengan melakukan wawancara dan menyebar angket yang diberikan kepada ASN yang telah melakukan pengurusan administrasi kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia atas kepuasan dalam memperoleh pelayanan kepegawaian. Selain itu, BKPSDM Kab. Nias sudah membuat rancangan awal sistem untuk menghimpun respon atas layanan

kepegawaian oleh personil BKPSDM Kab. Nias dalam bentuk aplikasi berbasis Web melalui link <https://bkpsdm.niaskab.go.id/survei/pelayanan>.



Survei kepuasan layanan kepegawaian di unit sekolah

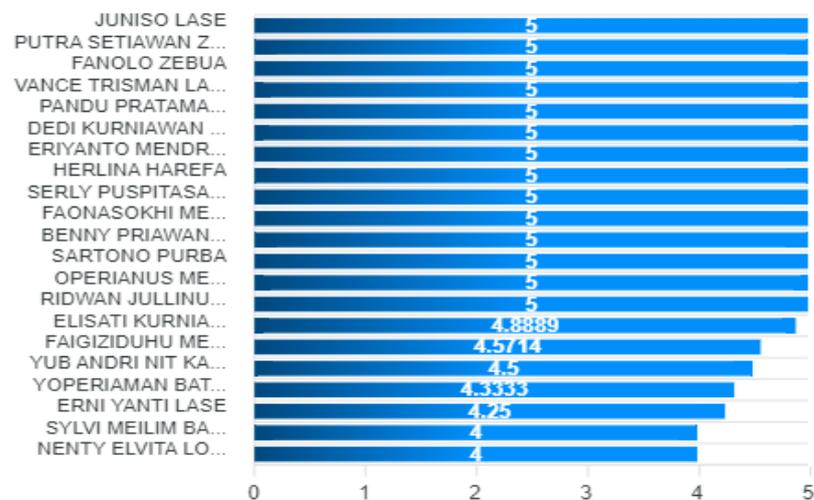
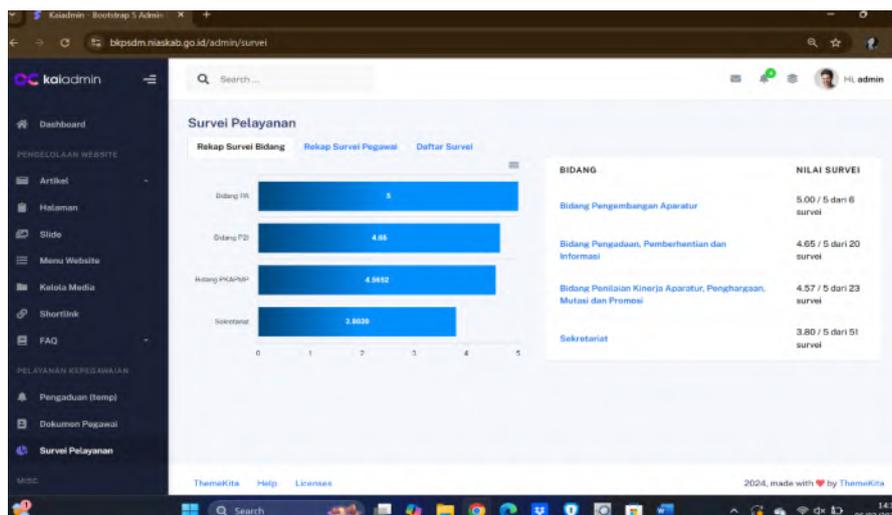
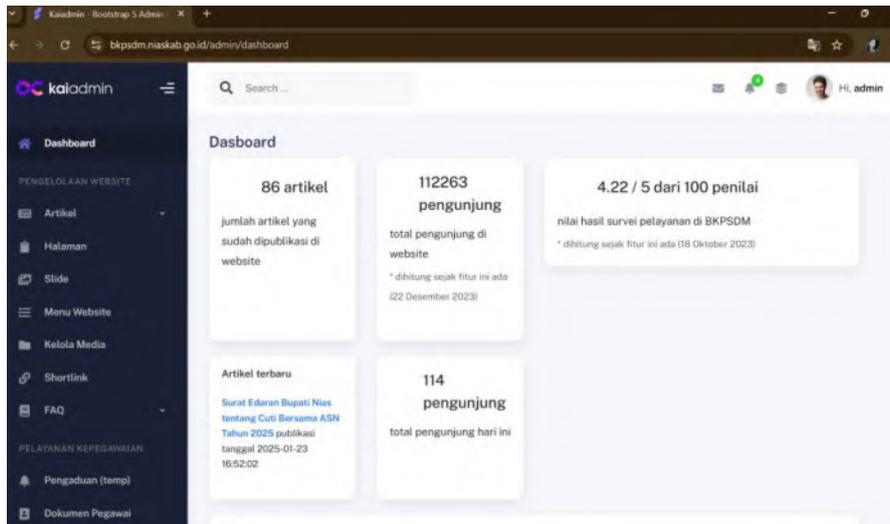


Survei kepuasan layanan kepegawaian di unit sekolah



Survei kepuasan layanan kepegawaian di Kecamatan

Gambar 16
Survei Layanan Kepegawaian (Manual)



Gambar 17
Survei layanan Kepegawaian (berbasis aplikasi online)

b. Urusan Pemerintahan Bidang Pendidikan dan Pelatihan

Dalam urusan Pemerintahan Bidang Pendidikan dan Pelatihan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ditargetkan pada 1 (satu) indikator Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi (Managerial dan Teknis). Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi (Managerial dan Teknis) yang targetnya sebesar 3% dapat dicapai menjadi 100%. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tersebut tidak terlepas dari komitmen pimpinan Pemerintah Kabupaten Nias, BPSDM Kementerian Dalam Negeri RI, Badan Kepegawaian Negara dan BPSDM Provinsi Sumatera Utara serta pihak lain yang turut ikut serta dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di Lingkungan Kabupaten Nias maupun di luar Kabupaten Nias. Selain itu, faktor pendukung peningkatan yang signifikan terhadap capaian indikator ini adalah adanya antusiasme yang tinggi dari para ASN untuk lulus dan sukses mengikuti Pendidikan dan pelatihan sebagai aspek pengembangan kompetensi diri para ASN.



Gambar 18 Diklat Kepemimpinan



Gambar 19 Bimbingan Teknis E-BMD Kabupaten Nias



Gambar 20 Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan



Gambar 21 Pendidikan dan Pelatihan PPNS

Dalam pencapaian Indikator Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi (Managerial dan Teknis) tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias melaksanakan Program Kepegawaian Daerah dengan pencapaian sub kegiatan sebagai berikut:

- ✓ Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum telah melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi sebanyak 1028 orang dengan rincian sebagai berikut :
 - a. E-learning Pembelajaran Tatap Maya Terintegrasi ASN Pemerintah Kabupaten Nias sebanyak 774 orang.
 - b. Bimbingan Teknis Aplikasi e_BMD bagi pengurus barang milik daerah di Lingkungan Pemkab Nias sebanyak 239 orang.
 - c. Pelatihan Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tahun Anggaran 2024 Provinsi Sumatera Utara sebanyak 1 orang.
 - d. Pelatihan Dasar-Dasar AMDAL dan ESIA 1 orang.
 - e. Pelatihan Penilaian AMDAL sebanyak 1 orang.
 - f. Pelatihan Teknis Keamanan Siber Menengah: Incident Response Manager Angkatan 1 sebanyak 1 orang.
 - g. Pelatihan Manajemen Talenta Angkatan III Tahun 2024 sebanyak 1 orang.
 - h. Pelatihan Pengelolaan Kinerja ASN Angkatan II Tahun 2024 sebanyak 1 orang.
 - i. Pelatihan Teknis Manajemen ASN Angkatan 1 “Pemberhentian dan Pensiun PNS” sebanyak 1 orang.
 - j. Diklat Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (PBJP) Level 1 Angkatan I dan II Tahun Anggaran 2024 sebanyak 6 orang.
 - k. Bimbingan Teknis Human Capital Developmet Plan sebanyak 3 orang.

- ✓ Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan telah melaksanakan pencapaian indikator atas Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan sebanyak 4 laporan yakni Laporan Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan XI sebanyak 3 orang, Laporan Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan II Tahun 2024 sebanyak 5 orang, Laporan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan II Tahun 2024

sebanyak 2 orang dan Pelatihan PPNS yang telah diikuti dan lulus sebanyak 1 (satu) orang.

Dalam Pelaksanaan Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan terdapat beberapa prestasi yang diperoleh oleh utusan Pemerintah Kabupaten Nias dalam mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan XI, Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan II Tahun 2024 dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan II Tahun 2024 yaitu:

1. Efori Telaumbanua, ST., M.Si meraih peringkat 10 peserta terbaik pada Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan XI Tahun 2024.
2. Yarman Hura, S.STP meraih peringkat 8 peserta terbaik pada Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan II Tahun 2024.
3. Sever Ramapius Gulo, S.E., M.Si meraih peringkat 2 peserta terbaik pada Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan II Tahun 2024.



Gambar 22 Peraih Prestasi Pelatihan Kepemimpinan

3.4 AKUNTABILITAS KEUANGAN

Pelaksanaan program kegiatan Tahun Anggaran 2024 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias telah dialokasikan anggaran sebesar Rp. 7.582.406.864,- (tujuh milyar lima ratus delapan puluh dua juta empat ratus enam ribu delapan ratus enam puluh empat rupiah) dan telah direalisasikan sebesar Rp. 7.009.751.903,- (tujuh miliar sembilan juta tujuh ratus lima puluh satu ribu sembilan ratus tiga rupiah) yakni sebesar 92,45% (sembilan puluh dua koma empat lima persen).

Anggaran tersebut diatas dipergunakan dalam rangka pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias dalam Bidang Urusan Kepegawaian dan Bidang Urusan Pendidikan dan Pelatihan. Jumlah anggaran dan realisasi anggaran untuk masing-masing urusan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bidang Urusan Kepegawaian dalam 1 Program kepegawaian daerah dengan alokasi anggaran sebesar Rp 2.631.491.461,- dengan realisasi sebesar Rp 2.297.455.237,- atau sebesar 87.31%.
2. Bidang Urusan Pendidikan dan Pelatihan dalam 1 Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan alokasi anggaran sebesar 964.999.757 dengan realisasi sebesar Rp871.798.298,- atau sebesar 84,75%.
3. Bidang Non Urusan dalam 1 Program Penunjang Urusan pemerintahan daerah Kabupaten/ Kota dengan alokasi anggaran sebesar Rp 3.985.915.646,- dengan realisasi sebesar Rp 3.894.498.368,- atau sebesar 97,71%.

Realisasi pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan urusan bidang kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Tahun Anggaran 2024 adalah sebagaimana disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 9

Realisasi Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Urusan Bidang Kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Tahun 2024

No.	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Keluaran (<i>output</i>) yang dicapai	Anggaran (Rp)	Realisasi	
				Persentase Realisasi Keuangan	Keuangan (Rp)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		3.985.915.646		3.894.498.368
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		42.499,496		36.666.628
1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Tersusunnya dokumen Rencana Kerja (Renja) BKPSDM Tahun 2025 = 1 Dok	2.499.914	99,92	2.377.400
2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Laporan Keuangan Tahun 2023, terdiri dari Realisasi anggaran dan Laporan BMD = 1 Lap	2.499.832	99,85	2.496.150
3	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	LKPI dan LKJ Tahun 2024 = 1 Lap LPPD Tahun 2024 = 1 Lap Evaluasi Renja Tahun = 1 Lap Indeks Penilaian Sistem Merit 2024 (Tidak ada, Karena sedang proses peralihan penilaian dari KASN ke BKN)	37.499.750	84,46	31.672.668
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		3.107.599.073		3.063.400.146
4	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Terbayarnya gaji dan tunjangan PNS di BKPSDM Kab. Nias =12 bulan Terbayarnya tunjangan kinerja PNS di BKPSDM Kab. Nias = 12 bulan Terbayarnya Gaji 13 dan THR PNS di BKPSDM Kab. Nias	3.107.599.073	98,58	3.063.400.146
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah		95.000.000		78.223.281
5	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan =110 orang	95.000.000	82,34	78.223.281
	Administrasi Umum Perangkat Daerah		282.901.734		272.664.655
6	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Tersedianya alat tulis kantor selama 1 Tahun	29.998.725	96,14	28.839.325
7	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Tersedianya peralatan rumah tangga selama 1 Tahun	9.998.100	97,32	9.730.400
8	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Terpenuhinya makanan dan minuman harian staf dan tamu serta keperluan rapat-rapat dinas selama 1 Tahun	29.997.450	81,59	24.476.025
9	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Tersedianya penggandaan/fotocopy surat-surat dinas selama 1 Tahun	16.999.902	98,83	16.801.600

No.	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Keluaran (<i>output</i>) yang dicapai	Anggaran (Rp)	Realisasi	
				Persentase Realisasi Keuangan	Keuangan (Rp)
10	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	-	-	-	-
11	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Laporan Perjalanan Dinas Luar Daerah = 18 Lap Laporan Perjalanan Dinas Dalam Daerah = 119 Lap	195.907.557	98,42	192.817.305
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		126.999.565		125.513.250
12	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Sarana kantor = 15 unit Yakni : - Ac = 3 Unit - Laptop = 4 Unit - Scanner = 3 Unit - Speaker = 1 Unit - Meja = 4 Unit	126.999.565	98,83	125.513.250
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		187.995.946		197.098.850
13	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Tersedianya kebutuhan Materai dan biaya pengiriman dokumen selama 1 Tahun	2.996.000	68,84	1.722.500
14	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	-	-	-	-
15	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	-	-	-	-
16	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Laporan Penanggungjawab Pengelola Keuangan = 1 Lap Laporan Pembayaran Honor Pejabat Pengadaan (Tidak Terbayarkan karena mengikuti peraturan yang berlaku) Laporan Pembayaran Jasa Tenaga Kebersihan= 1 Lap Laporan Pembayaran Jasa Tenaga Supir = 1 Lap	184.999.946	96,68	178.865.290
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		142.919.832		137.102.618
17	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau kendaraan Dinas Jabatan	Terpeliharanya kendaraan dinas jabatan (roda 4) selama 1 Tahun sebanyak 3 unit. Terbayarnya pajak kendaraan dinas jabatan (roda 2 dan Roda 4) selama 1 Tahun sebanyak : - Roda 4 = 3 Unit - Roda 2 = 3 Unit	112.939.832	100,00	109.062.618
18	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Terpeliharanya sarana kantor selama 1 Tahun, yakni : Laptop/PC = 21 Unit, Printer = 16 Unit, AC=4 Unit,	29.980.000	93,53	28.040.000

No.	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Keluaran (<i>output</i>) yang dicapai	Anggaran (Rp)	Realisasi	
				Persentase Realisasi Keuangan	Keuangan (Rp)
		Inventaris lainnya= 2 Unit			
2	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		2.631.491.461		2.297.455.237
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		478.992.528		463.126.424
19	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan ASN Tahun Anggaran 2024 = 1 Dok	2.999.979	98,78	2.963.315
20	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Dokumen Pengadaan CPNS TA. 2024 = 1 Dok Dokumen Pengadaan PPPK TA. 2024 = 1 Dok	200.000.000	98,11	196.215.468
21	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Pensiunan Janda/Duda = 31 Dok Pensiunan BUP = 39 Dok Pensiunan APS = 2 Dok Pemberhentian karena tidak cakap jasmani/rohani = 2 Dok	39.999.640	95,90	38.359.120
22	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Lembaga profesi yang difasilitasi = 1 yakni KORPRI Kab. Nias	49.993.215	81,68	40.836.712
23	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Data Kepegawaian CPNS = 1 Dok Data Kepegawaian PNS = 1 Dok Data Kepegawaian PPPK = 1 Dok Pemrosesan Cuti Online PNS = 1 Dok (2.408 org)	135.999.861	99,19	134.896.041
24	Pengelolaan Data Kepegawaian	LHKPN = 89 orang SPMJ = 158 dok KGB PNS/PPPK = 1.468 orang Karpeg, Karis/Karsu = 44 kartu Pengelolaan Sistem Aplikasi <i>MyAsn</i> = 1 dok	49.999.833	99,71	49.855.768
	Mutasi dan Promosi ASN		502.499.931		482.263.256
25	Pengelolaan Mutasi ASN	PNS pindah masuk= 1 org PNS pindah keluar= 3 org PNS pindah antar unit kerja = 168 orang	12.499.931	99,54	12.442.277
26	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Kenaikan pangkat PNS = 288 dok	190.000.000	94,14	178.859.348
27	Pengelolaan Promosi ASN	Pelantikan dan pengambilan sumpah/janji JPT, JA, JP dan JF = 05 kali Seleksi Terbuka JPT Pratama = 01 Kali	300.000.000	96,99	290.961.631
	Pengembangan Kompetensi ASN		690.000.000		500.390.721

No.	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Keluaran (<i>output</i>) yang dicapai	Anggaran (Rp)	Realisasi	
				Persentase Realisasi Keuangan	Keuangan (Rp)
28	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Pelaksanaan Ujian Dinas Tk. I = 20 orang Ujian Dinas Tk II = 8 orang Orientasi PPPK Kurikulum Pengenalan Fungsi dan Tugas ASN (online) = 93 orang Orientasi PPPK Kurikulum Pengenalan Nilai-Nilai Etika pada Instansi Pemerintahan = 92 orang	200.000.000	90,88	181.768.454
29	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	PNS Izin Belajar = 13 org Tugas Belajar Biaya Kementerian Kesehatan = 1 orang Tugas Belajar Biaya Pemkab. Nias (APBD) = 1 orang Pencantuman Gelar = 11 orang	340.000.000	50,97	173.281.018
30	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Pengangkatan Pertama dalam jabatan fungsional = 75 orang Diangkat Kembali dalam jabatan = 1 orang	150.000.000	96,89	145.341.249
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		959.999.002		851.674.836
31	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Terlaksananya monitoring dan penyusunan data SKP Tahun 2024 melalui aplikasi e-kinerja = 2 dok	800.000.000	87,28	698.220.005
32	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Supervisi Penilaian Prestasi Kinerja PNS = 1 Laporan	75.000.000	97,46	73.097.405
33	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Tanda jasa yang diusulkan tahun 2024 = 137 orang, Realisasi berdasarkan usul tahun 2023 = 157 orang	35.000.000	90,60	31.708.641
34	Pembinaan Disiplin ASN	SK Penjatuhan Hukuman disiplin Ringan = 64 orang, SK Penjatuhan Hukuman disiplin Sedang = 15 orang, dan SK Penjatuhan Hukuman disiplin Berat = 4 orang	49.999.002	97,30	48.648.785
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		964.999.757		817.798.298
	Pengembangan Kompetensi Teknis		330.000.000		308.807.293

No.	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Keluaran (<i>output</i>) yang dicapai	Anggaran (Rp)	Realisasi	
				Persentase Realisasi Keuangan	Keuangan (Rp)
35	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	<p>Jumlah ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi, dengan rincian sbb :</p> <p>E-learning Pembelajaran Tatap Maya Terintegrasi ASN Pemerintah Kabupaten Nias = 774 orang,</p> <p>Bimbingan Teknis Aplikasi e_BMD bagi pengurus barang milik daerah di Lingkungan Pemkab Nias = 239 orang,</p> <p>Pelatihan Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tahun Anggaran 2024 Provinsi Sumatera Utara = 1 orang,</p> <p>Pelatihan Dasar-Dasar AMDAL dan ESIA = 1 orang,</p> <p>Pelatihan Penilaian AMDAL = 1 orang,</p> <p>Pelatihan Manajemen Talenta Angkatan III Tahun 2024 = 1 orang</p> <p>Pelatihan Pengelolaan Kinerja ASN Angkatan II Tahun 2024 = 1 orang</p> <p>Pelatihan Teknis Manajemen ASN Angkatan 1 “Pemberhentian dan Pensiun PNS” = 1 orang</p> <p>Diklat Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (PBJP) Level 1 Angkatan I dan II Tahun Anggaran 2024 = 6 orang</p> <p>Bimbingan Teknis Human Capital Developmet Plan = 3 orang</p>	330.000.000	93,58	308.807.293
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		634.999.757		508.991.005
36	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	<p>Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan = 2 laporan, yakni:</p> <p>1. Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS = 65 org</p> <p>2. Pelatihan Manajerial = 3 orang (1 gagal namun sudah dibiayai)</p> <p>3. Pelatihan PPNS=2 orang</p>	634.999.757	80,16	508.991.005
	TOTAL		7.582.406.864	92,45%	7.009.751.903

Tabel 10 Pelaksanaan Urusan Penunjang

No	Urusan Pemerintahan	Organisasi Perangkat Daerah Pelaksana	Kebijakan	Uraian Program/Kegiatan	Target	Realisasi	Permasalahan	Upaya Mengatasi Permasalahan	Tindak Lanjut Rekomendasi DPRD
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Kepegawaian	BKPSDM	Meningkatkan kuantitas pembiayaan tugas belajar dan diklat bagi PNS	<p>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</p> <p>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</p>					
				1 Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi (Managerial dan Teknis)					
				1a Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya :	200	Org	213	Org	
				- Pelaksanaan Ujian Dinas Tk I			20	Org	
				- Ujian Dinas Tk II			8	Org	
				- Orientasi PPPK Kurikulum Pengenalan Fungsi			93	org	

No	Urusan Pemerintahan	Organisasi Perangkat Daerah Pelaksana	Kebijakan	Uraian Program/Kegiatan		Target		Realisasi		Permasalahan	Upaya Mengatasi Permasalahan	Tindak Lanjut Rekomendasi DPRD
					dan Tugas ASN (online)							
					- Orientasi PPPK Kurikulum Pengenalan Nilai-nilai Etika pada Instansi Pemerintah			92	Org			
				1b	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN :	15	Org	26	Org			
					- Izin Belajar			13	Org			
					- Tugas Belajar biaya Kementrian Kesehatan			1	Org			
					- Tugas Belajar Biaya Pemkab. Nias (APBD)			1	Org			
					- Pencantuman Gelar			11	Org			
				1c	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan	150	Org	1.028	Org			

No	Urusan Pemerintahan	Organisasi Perangkat Daerah Pelaksana	Kebijakan	Uraian Program/Kegiatan	Target	Realisasi	Permasalahan	Upaya Mengatasi Permasalahan	Tindak Lanjut Rekomendasi DPRD
				Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum					
				- E-learning Pembelajaran Tatap Maya Terintegrasi ASN Pemerintah Kabupaten Nias		774 Org			
				- Bimbingan Teknis Aplikasi e_BMD bagi pengurus barang milik daerah di Lingkungan Pemkab Nias		239 Org			
				- Pelatihan Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tahun Anggaran 2024 Provinsi Sumatera Utara		1 Org			
				- Pelatihan Dasar-Dasar AMDAL dan ESIA		1 Org			
				- Pelatihan Penilaian		1 Org			

No	Urusan Pemerintahan	Organisasi Perangkat Daerah Pelaksana	Kebijakan	Uraian Program/Kegiatan	Target	Realisasi	Permasalahan	Upaya Mengatasi Permasalahan	Tindak Lanjut Rekomendasi DPRD
				AMDAL					
				- Pelatihan Manajemen Talenta Angkatan III Tahun 2024		1 Org			
				- Pelatihan Pengelolaan Kinerja ASN Angkatan II Tahun 2024		1 Org			
				- Pelatihan Teknis Manajemen ASN Angkatan 1 “Pemberhentian dan Pensiun PNS”		1 Org			
				- Diklat Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (PBJP) Level 1 Angkatan I dan II Tahun Anggaran 2024		6 Org			
				- Bimbingan Teknis Human Capital Developmet Plan		3 Org			
				1d Penyelenggaraan Pengembangan	4 Lap	4 Lap			

No	Urusan Pemerintahan	Organisasi Perangkat Daerah Pelaksana	Kebijakan	Uraian Program/Kegiatan	Target	Realisasi	Permasalahan	Upaya Mengatasi Permasalahan	Tindak Lanjut Rekomendasi DPRD
				Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan					
				- Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan XI Tahun 2024 = 3 orang		1 Lap			
				- Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan II Tahun 2024 = 5 orang		1 Lap			
				- Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan II Tahun 2024 = 2 orang		1 Lap			
				- Diklat Pembentukan PPNS Penegak Perda Gelombang		1 Lap			

No	Urusan Pemerintahan	Organisasi Perangkat Daerah Pelaksana	Kebijakan	Uraian Program/Kegiatan		Target		Realisasi		Permasalahan	Upaya Mengatasi Permasalahan	Tindak Lanjut Rekomendasi DPRD
					III Pola 300 JP T.A. 2024 = 1 orang							
			Penerapan reward dan punishment secara objektif Mendorong Peningkatan kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan disiplin pegawai ASN Konsistensi penerapan sanksi terhadap setiap pelanggaran disiplin	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH								
				1	Persentase Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin yang telah ditindaklanjuti							
				1a	Pembinaan Disiplin ASN	100	org	83	org			

No	Urusan Pemerintahan	Organisasi Perangkat Daerah Pelaksana	Kebijakan	Uraian Program/Kegiatan		Target		Realisasi		Permasalahan	Upaya Mengatasi Permasalahan	Tindak Lanjut Rekomendasi DPRD
					Proses Pembinaan, Penegakkan dan Penjatuhan Hukuman Disiplin bagi PNS			83	Org	Terlalu lama tindakan dari masing-masing OPD untuk mengambil langkah-langkah penjatuhan Hukuman Disiplin	Secara periodik melakukan rekap absensi melalui aplikasi SIAP dan mengingatkan tiap OPD untuk segera melakukan tahapan penegakkan disiplin bagi ASN pelanggar disiplin	

3.5 KESELARASAN SASARAN STRATEGIS, INDIKATOR, PROGRAM DAN INDIKATOR TAHUN 2024

Dalam pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan diperlukan keselarasan antara Sasaran, Strategi, Program serta Indikator dalam pencapaian Visi Misi Bupati Nias dan Wakil Bupati Nias. Adapun keselarasan dimaksud pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 11 Keselarasan Sasaran Strategis, Indikator, Program dan Kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Tahun 2024

MISI KEPALA DAERAH	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN STRATEGIS	PROGRAM		KEGIATAN	
					URAIAN PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	URAIAN KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Desa Terakses, Ibu Kota Terurus	Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Dengan Aparatur Berintegritas Tinggi, Produktif dan Melayani Secara Prima Dalam Rangka Meningkatkan Kepercayaan Publik	Indeks Reformasi Birokrasi	Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi	Nilai SAKIP	Program Kepegawaian Daerah	Persentase Jabatan yang diisi Sesuai Dengan Kompetensi	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Terlaksananya proses pengadaan dan pemberhentian PNS serta terkelolanya sistem informasi kepegawaian
						Persentase Kehadiran PNS	Mutasi dan Promosi ASN	Terlaksananya proses mutasi, promosi dan evaluasi jabatan ASN
						Persentase Penanganan Kasus pelanggaran disiplin yang telah ditindaklanjuti	Pengembangan Kompetensi ASN	Terlaksananya peningkatan kapasitas kinerja, peningkatan pendidikan dan pengembangan karir dalam jabatan bagi ASN
						Tingkat Kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Terlaksananya proses evaluasi, penilaian dan pembinaan serta penghargaan terhadap kinerja ASN

MISI KEPALA DAERAH	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN STRATEGIS	PROGRAM		KEGIATAN	
					URAIAN PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	URAIAN KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN
1	2	3	4	5	6	7	8	9
					PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi (Managerial dan Teknis)		
							Pengembangan Kompetensi Teknis	Terlaksananya pengembangan kompetensi bagi jabatan ASN
							Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	Terfasilitasinya ASN dalam mengikuti pelatihan kepemimpinan dan latihan dasar bagi CASN
					PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Nilai Evaluasi AKIP Perangkat Daerah oleh Inspektorat Daerah	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Tersusunnya Rencana Kerja, Anggaran dan Laporan Kinerja, LKPJ dan LPPD BKD
							Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN
							Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Terlaksananya sosialisasi peraturan perundang- undangan dan ketentuan tentang kepegawaian serta terfasilitasinya ASN

MISI KEPALA DAERAH	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN STRATEGIS	PROGRAM		KEGIATAN	
					URAIAN PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	URAIAN KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN
1	2	3	4	5	6	7	8	9
								dalam mengikuti diklat dan pelatihan
							Administrasi Umum Perangkat Daerah	Tersedianya kebutuhan umum untuk kelancaran tugas kantor
							Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Tersedianya sarana pendukung kelancaran tugas kantor
							Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Tersedianya jasa penunjang kelancaran tugas kantor
							Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Terpeliharanya sarana dan prasarana kantor serta barang milik daerah lainnya

3.6. PERMASALAHAN DAN SOLUSI

a. Permasalahan

Permasalahan yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias selama periode Januari s.d Desember 2024 antara lain :

1. Belum terpenuhinya jumlah dan komposisi pegawai sesuai dengan formasi yang dibutuhkan;
2. Tuntutan kebutuhan media dan teknologi informasi yang terus meningkat dalam rangka pelayanan manajemen kepegawaian;
3. Belum optimalnya penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias;
4. Perlunya Penataan pegawai ASN secara berkesinambungan;
5. Penerapan Pola Karier SDM pegawai ASN yang belum optimal;
6. Belum terpenuhinya pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia (SDM) aparatur pemerintah melalui Jalur Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT).

b. Solusi

Untuk mengatasi permasalahan tersebut diatas, solusi yang disarankan adalah sebagai berikut :

1. Aparatur pengelola manajemen kepegawaian yang memadai;
2. Optimalisasi Sistem Informasi dan Teknologi Informasi dalam pelayanan administrasi kepegawaian;
3. Adanya regulasi yang mengatur secara teknis tentang penerapan Peraturan Perundang-undangan di bidang kepegawaian;
4. Penempatan pegawai ASN sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi;
5. Perlunya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia ASN melalui Pendidikan dan Pelatihan.
6. Peningkatan kemampuan dan keterampilan pegawai melalui kompetensi sehingga pegawai bekerja lebih produktif.

BAB IV P E N U T U P

Memenuhi amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah pada Lampiran II huruf D menyatakan bahwa Kepala SKPD menyusun laporan kinerja tahunan berdasarkan perjanjian kinerja yang disepakati dan menyampaikannya kepada Gubernur/Bupati/Walikota, paling lambat 2 (dua) bulan setelah tahun anggaran berakhir, maka dengan ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias menyusun Laporan Kinerja (LKj) yang merupakan bagian dari pertanggungjawaban tertulis atas penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*good governance*).

Dengan disusunnya Laporan Kinerja (LKj) tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias dapat dijadikan sebagai salah satu bagian dalam pengukuran pencapaian kinerja Pemerintah Kabupaten Nias dalam bidang kepegawaian dalam kurun waktu 1 (satu) Tahun. Kami juga berterimakasih kepada pihak-pihak yang telah berpartisipasi dalam melancarkan pelaksanaan program kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias.

Selain ketercapaian program kegiatan selama Tahun 2024, kami juga menyadari masih terdapat kekurangan yang perlu perbaikan baik penyusunan maupun data pendukung lainnya. Kiranya laporan ini dapat memberikan arah bagi para pemangku kepentingan dan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan dalam menyusun dan merumuskan kebijakan di bidang kepegawaian demi terwujudnya Kabupaten Nias Maju.

Gido, 14 Februari 2025

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN NIAS,



EFORI TELAUMBANUA, S.T., M.Si.
PEMBINA TINGKAT I
NIP. 19710420 200605 1 001