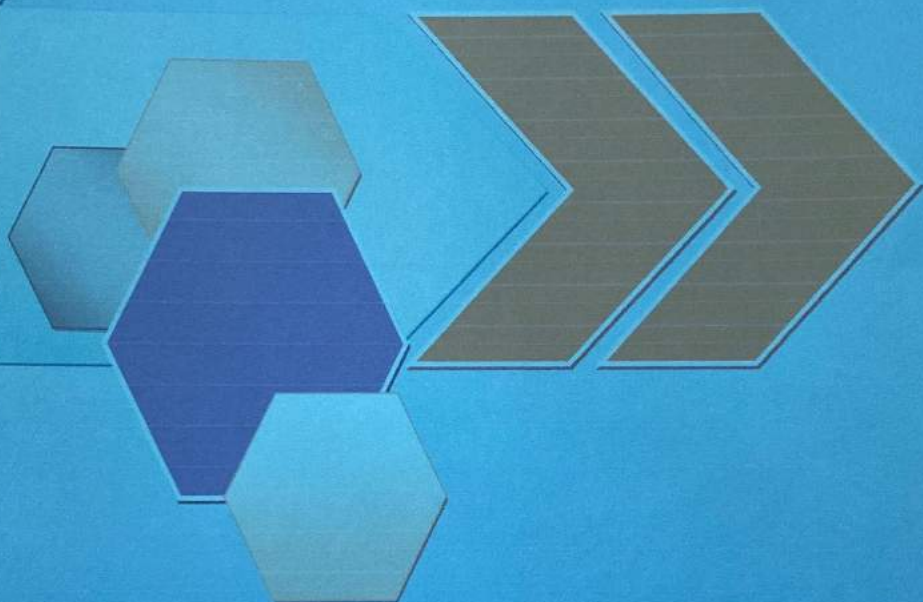


LAPORAN KINERJA  
INSTANSI PEMERINTAHAN  
(LKjIP)  
TAHUN 2020



**BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
KABUPATEN MALINAU**



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa. Karena atas rahmat dan hidayah-Nya, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau telah selesai menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). Penyusunan LKjIP ini adalah sebagai wujud pertanggung jawaban Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau dalam mencapai misi dan tujuannya serta dalam rangka perwujudan *good governance* dalam pelaksanaan Pemerintahan yang lebih berdayaguna, berhasilguna, bersih dan bertanggung jawab. Sebagaimana Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Mengingat berbagai keterbatasan yang ada, kami menyadari bahwa penyusunan LKjIP Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau masih terdapat kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak kami harapkan demi penyempurnaan penyusunan LKjIP yang akan datang.

Semoga LKjIP Badan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau Tahun Anggaran 2020 ini dapat memberikan manfaat sebagaimana yang diharapkan.

Malinau, 20 Januari 2021

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN  
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
KABUPATEN MALINAU



**MARSON S.H., MM**  
Pembina TK.I, IV/b  
NIP. 196408172001121002



## IKHTISAR EKSEKUTIF

Dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme menuju tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik, perlu adanya pertanggungjawaban dari penyelenggara Negara yang dilaporkan pada setiap akhir tahun anggaran dalam satu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disebut LKJIP, yaitu dokumen gambaran kinerja instansi pemerintah yang telah disusun dan disampaikan secara sistematis.

Dalam pedoman penyusunan Laporan Kinerja diatur dalam 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.

Atas Ketentuan tersebut diatas dan sebagai perwujudan pertanggungjawaban pelaksanaan program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam perencanaan strategis Tahun 2016-2021, Perjanjian Kinerja dan perencanaan kinerja tahun 2020 maka Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Malinau menyusun Laporan Kinerja Tahun 2020.

Substansi Utama LKJIP Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Malinau Tahun 2019 mengemukakan tentang pengukuran kinerja, evaluasi dan analisis kinerja, uraian secara sistematis tentang keberhasilan dan kegagalan, hambatan atau kendala yang merupakan penyebab tidak tercapainya realisasi target kinerja serta langkah-langkahantisipasi yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan sehingga permasalahan yang sama dapat diminimalisir atau tidak terulang kembali dimasa akan datang. Dari sisi alokasi anggaran, pada tahun 2020 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Malinau mendapat alokasi anggaran sebesar **Rp. 9.869.115.756.44,-** yang Terdiri dari Belanja Tidak Langsung **Rp. 4.872.535.945.00** dan Belanja Langsung berjumlah **Rp. 4.996.579.811.44** penjelasan terperinci akan diuraikan dalam pembahasan Bab III dalam laporan ini.

Demikian LKJIP Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Malinau Tahun 2020 ini disusun dengan harapan dapat dijadikan sebagai media komunikasi dan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam menilai dan mengevaluasi kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau.

Malinau, 20 Januari 2021

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN  
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
KABUPATEN MALINAU



Pembina TK.I, IV/b  
NIP. 196408172001121002



**DAFTAR ISI**

KATA PENGANTAR	.....	i
IKHTISAR EKSEKUTIF	.....	ii
DAFTAR ISI	.....	iii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>		
A. DASAR PEMBENTUKAN	.....	1
B. TUGAS POKOK DAN FUNGSI	.....	1
C. ASPEK STRATEGIS ORGANISASI	.....	2
D. STRUKTUR ORGANISASI	.....	3
E. SUMBER DAYA MANUSIA	.....	3
F. PERMASALAHAN UTAMA	.....	4
G. SISTEMATIS PENYAJIAN	.....	4
<b>BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA</b>		
A. RENCANA STRATEGIS	.....	6
1. Tujuan dan Sasaran	.....	6
2. Indikator Kinerja	.....	7
3. Strategi dan arah kebijakan	.....	7
4. Program	.....	8
B. RENCANA KINERJA TAHUNAN 2019	.....	9
C. PERJANJIAN KINERJA	.....	9
<b>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA</b>		
A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI	.....	11
B. ANALISIS PENCAPAIAN KINERJA	.....	13
C. REALISASI ANGGARAN	.....	20
<b>BAB IV PENUTUP</b>	.....	22
<b>LAMPIRAN</b>		



## BAB I PENDAHULUAN

### A. DASAR PEMBENTUKAN

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau merupakan unsur pendukung Tugas Kepala Daerah Kabupaten Malinau yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Malinau melalui Sekretaris Daerah.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau di bentuk berdasarkan PP 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah dan diubah kembali berdasarkan PP 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah yang kemudian ditindaklanjuti dengan Peraturan Bupati Nomor 4 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Malinau dan Peraturan Bupati Nomor 44 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Daerah Kabupaten Malinau.

### B. TUGAS POKOK DAN FUNGSI

#### 1. Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Mengumpulkan dan mengolah data serta mempersiapkan Peraturan Daerah mengenai Kepegawaian.
2. Merencanakan dan mengembangkan Kepegawaian Daerah.
3. Menyiapkan Kebijakan Teknis Pengembangan Kepegawaian Daerah.
4. Menyiapkan dan melaksanakan pengangkatan, pemindahan/mutasi dan pemberhentian dalam dan dari jabatan Struktural atau Fungsional sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.
5. Pelayanan administrasi Kepegawaian dalam Pengangkatan, pemindahan/mutasi dan pemberhentian dalam dan dari jabatan Struktural atau Fungsional sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.



6. Menyiapkan dan menetapkan pensiun Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma standar dan Prosedur yang ditetapkan dengan Peraturan perundang-undangan yang berlaku.
7. Menyelenggarakan administrasi Pegawai Negeri Sipil Daerah.
8. Mengolah Sistem Informasi Kepegawaian Daerah.
9. Menyampaikan Informasi Kepegawaian Daerah kepada Badan Kepegawaian Negara.

Berdasarkan pada tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau, maka Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau memiliki Fungsi strategis yaitu sebagai lembaga yang bertanggungjawab dalam melaksanakan penyusunan & pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian daerah.

Secara singkat Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau adalah perangkat daerah yang melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian, yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, kesejahteraan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah.

### **C. ASPEK STRATEGIS ORGANISASI**

Berdasarkan pada tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Malinau, maka BKPP kab. Malinau memiliki fungsi Strategis yaitu sebagai lembaga yang bertanggungjawab dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Secara singkat Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Malinau adalah perangkat daerah yang melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian yang



meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, pengajian, kesejahteraan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah.

#### D. STRUKTUR ORGANISASI

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau, terdiri dari :

1. Kepala Badan
2. Sekretariat, membawahi :
  - a. Sub. Bagian Keuangan & Penyusunan Program,
  - b. Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian.
3. Bidang Kepegawaian dan Mutasi, membawahi :
  - a. Sub. Bidang Kedudukan Hukum,
  - b. Sub. Bidang Kesra dan Pensiun Pegawai,
  - c. Sub. Bidang Mutasi.
4. Bidang Pengembangan dan Diklat, membawahi :
  - a. Sub. Bidang Pengembangan SDM dan Formasi,
  - b. Sub. Bidang Data Pegawai,
  - c. Sub. Bidang Diklat.
5. Kelompok Jabatan Fungsional/ tenaga ahli

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Malinau (Terlampir).

#### E. SUMBER DAYA MANUSIA

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Malinau memiliki sumber daya manusia aparatur sebanyak 41 (empat puluh satu) orang pegawai.

- ✚ Menurut golongan kepangkatan, pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Malinau dapat dikelompokkan ke dalam :

**Tabel 1.1 Jumlah Pegawai menurut Golongan**

1	Golongan IV	:	3 orang
2	Golongan III	:	23 orang
3	Golongan II	:	14 orang
4	Golongan I	:	1 Orang



- Menurut Eselon, pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Malinau dapat dikelompokkan ke dalam :

**Tabel 1.2 Jumlah Pegawai menurut Eselon**

1	Eselon II	:	1 orang
2	Eselon III	:	3 orang
3	Eselon IV	:	8 orang
4	Non Eselon	:	29 orang

Berdasarkan analisis beban kerja dibandingkan banyaknya SDM yang ada, jumlah tersebut belum mencukupi kebutuhan. Dimana terdapat beberapa jabatan struktural yang memiliki beban kerja yang cukup banyak dan kurangnya staf pelaksana.

#### **F. PERMASALAHAN UTAMA**

Permasalahan Utama yang sedang dihadapi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Malinau pada saat ini adalah :

- Masih terbatasnya aparatur yang memiliki keterampilan dalam pengelolaan data kepegawaian.
- Belum optimalnya pelaksanaan pengembangan karir PNS dan Penataan SDM aparatur yang sesuai dengan formasi kebutuhan dan kompetensi.
- Belum seimbangny kebutuhan PNS baru yang berkualitas dengan semakin banyaknya PNS yang pensiun.
- Masih rendahnya budaya kerja pegawai terkait dengan tugas, tanggungjawab, etika dan perilaku pegawai.
- Belum Optimalnya pelaksanaan kegiatan dikarenakan pandemi Covid-19;

#### **G. SISTEMATIS PENYAJIAN**

Laporan Kinerja ini menjelaskan pencapaian Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Malinau selama Tahun 2020. Pencapaian ini didasari pengukuran kinerja dan analisis pencapaian kinerja tahunan dengan melakukan identifikasi dan analisa sejumlah celah kerja (*performance gap*) untuk perbaikan kinerja dimasa datang. Sistematika penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Malinau Tahun 2019 adalah :

**Bab I : Pendahuluan**



Pada Bab ini disajikan penjelasan umum organisasi menguraikan latar Dasar Pembentukan, Tugas Pokok dan Fungsi, Aspek Strategis, Struktur Organisasi, Sumber Daya Manusia dan Permasalahan Utama yang dihadapi Oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Malinau.

**Bab II : Perencanaan dan Perjanjian Kinerja**

Pada Bab ini memuat Rencana Strategis (Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran, Indikator Kinerja, Strategi Kebijakan dan Program), Rencana Kinerja Tahunan, Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

**Bab III : Akuntabilitas Kinerja**

Pada bab ini diuraikan capaian Kinerja organisasi, pengukuran kinerja dan realisasi anggaran.

**Bab IV : Penutup**

Pada Bab ini diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Malinau.



## BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

### A. RENCANA STRATEGIS

#### 1. Tujuan dan Sasaran

##### Tujuan

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi dan meletakkan kerangka prioritas untuk memfokuskan arah semua program dan kegiatan dalam melaksanakan misi. Tujuan dicanangkan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun. Pada dasarnya tujuan adalah suatu kondisi ideal, lebih berhasil, lebih terarah, lebih maju, yang ingin diwujudkan atau dihasilkan, atau dengan kata lain ingin menjadikan suatu realita antara keinginan dan kenyataan, pada kurun waktu tertentu.

Tujuan yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau adalah sebagai berikut:

#### “ Terwujudnya Aparatur Yang Profesional Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Dan Pelayanan Masyarakat “

##### Sasaran

Sasaran adalah Penjabaran Tujuan secara Terukur, yaitu sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan secara nyata oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau dalam jangka waktu Tahunan, sampai 5 (lima) Tahun mendatang. Sasaran di dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan adalah :

1. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian
2. Meningkatkan Sarana dan Prasarana Kepegawaian berbasis Teknologi
3. Meningkatkan kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia

Tujuan dan Sasaran tersebut digambarkan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

**Tabel 2.1 Tujuan dan Sasaran**

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN
• Terwujudnya Aparatur Yang Profesional Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Dan Pelayanan Masyarakat	<ul style="list-style-type: none"><li>• Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian</li><li>• Meningkatkan Sarana dan Prasarana</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Persentase Pegawai yang menyelesaikan administrasi kepegawaian tepat waktu</li><li>• Persentase Sarana dan Prasarana</li></ul>



	Kepegawaian berbasis Teknologi • Meningkatkan kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia	kepegawaian yang memadai • Persentase PNS yang sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi
--	---	---

## 2) Indikator kinerja

Guna mewujudkan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Malinau yang ditetapkan melalui rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Malinau yaitu : Terwujudnya Aparatur Yang Profesional Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Dan Pelayanan Masyarakat. Dengan indikator kinerja sasaran sebagai berikut :

- Persentase Jumlah Pegawai yang menyelesaikan administrasi kepegawaian tepat waktu
- Persentase PNS yang sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi
- Persentase sarana dan prasarana kepegawaian yang memadai.

## 3) Strategi dan arah kebijakan

Proses perencanaan strategik merupakan rencana yang menyeluruh tentang segala upaya yang meliputi penetapan kebijaksanaan, program dan kegiatan dengan memperhatikan sumber daya organisasi serta keadaan lingkungan yang dihadapi. Strategi memberikan kesatuan pandang dalam melaksanakan tujuan dan sasaran.

Strategi memerlukan persepsi dan tekanan khusus yang terjabar dalam bentuk kebijakan sehingga merupakan pedoman pelaksanaan tindakan-tindakan tertentu. Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Malinau memiliki 5 (lima) kebijakan, yaitu :

1. Mengirimkan dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan formal.
2. Memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk mengisi formasi kepegawaian sesuai prosedur dan persyaratan yang ditetapkan.
3. Mengirimkan dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.



4. Membuat acuan / pedoman prosedur kerja.
5. Mengikutsertakan pegawai dalam program asuransi dan dana pensiun.

#### 4) Program

Kebijakan terjabar rinci dalam program kerja operasional yang merupakan proses penentuan jumlah dan jenis sumber daya yang diperlukan dalam rangka pelaksanaan suatu rencana. Pada Tahun Anggaran 2020 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Malinau telah menetapkan 7 (Tujuh) Program Operasional, yaitu :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran.
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
3. Program Peningkatan Disiplin Aparatur.
4. Program Fasilitasi Pindah/purna tugas PNS.
5. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur.
6. Program Optimalisasi Pemanfaatan Teknologi Informasi
7. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.

Agar tujuan dan sasaran dapat tercapai sebagaimana yang diinginkan berdasarkan program-program di atas, maka ditetapkan kegiatan untuk tahun 2020 sebagai berikut :

1. Penyediaan Alat Tulis Kantor
2. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
3. Rapat –Rapat Koordinasi dan Konsultasi
4. Pengadaan Perlengkapan dan Pemeliharaan Gedung Diklat
5. Pengadaan Peralatan perkantoran
6. Pengadaan Perlengkapan Seleksi dengan Metode Computer Assisted Test (CAT)
7. Kenaikan Pangkat PNS
8. Penegakan Hukuman Disiplin PNS
9. Kenaikan Pangkat Pengabdian dan Pemberhentian PNS (pensiunan)
10. Seleksi Tes Penerimaan CPNSD Formasi Umum
11. Sumpah Janji PNS



12. Penyelenggaraan Pendidikan Pasca Sarjana (S2) Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka (UT)
13. Penyelenggaraan Program Doktor (S3) Ilmu Pemerintahan Dalam Negeri IPDN.
14. Penyelenggaraan Pendidikan Pasca Sarjana (S2) kerjasama Pemkab.Malinau dengan Universitas Borneo Tarakan
15. Penyelenggaraan Pendidikan Program Pasa Sarjana S2 (Magister Hukum) kerjasama dengan Universitas Borneo
16. Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG)
17. Penghargaan PNS/Satyalencana Karya
18. Pengadaan Aplikasi E-Kinerja,Kehadiran Aparatur dan E-Dokumen
19. Sosialisasi Sistem Informasi Kinerja (E-Kin) PNS
20. Pendidikan dan Pelatihan (DIKPIM) III
21. Pelatihan dan Pendidikan (DIKPIM) II

#### B. RENCANA KINERJA TAHUNAN

Dalam rangka melaksanakan tugas tugas pokok, fungsi, wewenang dan pelayanan yang diberikan oleh BKPP Kab. Malinau adalah pelayanan berupa urusan kepegawaian kepada aparatur pemerintah. Pada Tahun 2020 Rencana Kinerja Tahunan BKPP Kab.Malinau adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2 Rencana Kinerja Tahunan 2020

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	5
1.	Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Persentase Jumlah Pegawai yang menyelesaikan administrasi kepegawaian tepat waktu	100%
2.	Meningkatkan Sarana dan Prasarana Kepegawaian berbasis Teknologi	Persentase Sarana dan Prasarana kepegawaian yang memadai	100%
3.	Meningkatkan kualitas dan kuantitas Sumber Daya Aparatur	Persentase PNS yang sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi	100%

#### C. PERJANJIAN KINERJA

Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen antara Kepala daerah dengan Kepala SKPD yang mempersentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan



mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya. Tujuan khusus perjanjian kinerja antara lain adalah untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dengan pemberi amanah. Dasar penilaian keberhasilan maupun kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi menciptakan tolak ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur dan sebagai dasar pemberian reward atau penghargaan dan sanksi ( Perjanjian Kinerja terlampir).



### BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

#### A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Akuntabilitas kinerja merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang dipercaya dan diberi tugas untuk membentuk dan mewujudkan SDM aparatur yang berkualitas. Oleh karena itu, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kab.Malinau berkewajiban melaporkan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja. Laporan capaian kinerja ini merupakan sebagai bentuk pertanggung jawaban kinerja di bidang kepegawaian yang digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran strategis, indikator kinerja, program dan kegiatan yang ditetapkan Perangkat Daerah untuk mewujudkan visi dan misi Pemerintah Daerah.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan cara membandingkan realisasi kinerja dengan sasaran (target) kinerja yang dicantumkan dalam dokumen perjanjian kinerja dalam rangka pelaksanaan APBD tahun berjalan serta membandingkan realisasi kinerja program sampai dengan tahun berjalan dengan sasaran (target) kinerja 5 tahunan yang direncanakan dalam Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kab.Malinau. Dengan berdasarkan pada ketentuan yang berlaku dalam Peraturan Menteri Pendayaan 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.

Pengukuran capaian kinerja menggunakan metode:

- (1) semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin baik maka digunakan rumus:

$$\text{Persentase Tingkat Capaian} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$



- (2) semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin rendah maka digunakan rumus:

$$\text{Persentase Tingkat Capaian} = \frac{\text{Target} - (\text{Realisasi} - \text{Target})}{\text{Target}} \times 100\%$$

Pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau, Tahun 2020 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja yang mendukung pencapaian sasaran strategis. Dalam mengukur capaian kinerja, metode yang digunakan dalam pengukuran kinerja atas capaian kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau, adalah metode perbandingan, yaitu membandingkan antara realisasi dengan rencana. Berdasarkan uraian pencapaian kinerja dapat disimpulkan bahwa nilai capaian tujuan sasaran strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau, tahun 2020 adalah:

Tabel 3.1  
Capaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Rata-rata % Capaian
1	Meningkatnya kualitas Pelayanan administrasi kepegawaian	Presentase Jumlah Pegawai yang menyelesaikan administrasi kepegawaian tepat waktu (Kenaikan Pangkat, Sumpah Janji, Penghargaan Satyalencana, dan Penegakan Hukuman Disiplin)	100%	100%
2	Meningkatnya Sarana dan Prasarana Kepegawaian berbasis Teknologi	Presentase sarana dan prasarana kepegawaian yang memadai (Pengadaan Perlengkapan Seleksi CAT, Pemeliharaan Gedung Diklat dan Pengadaan Aplikasi E-Kinerja dan E-Dokumen)	100%	100%
3	Meningkatnya kualitas dan kuantitas Sumber Daya Aparatur	Presentase PNS yang sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi (Diklat PIM II, Diklat PIM III, Penyelenggaraan Pendidikan Pascasarjana dan Program Doktoral)	100%	100%

**B. ANALIS CAPAIAN KINERJA**

Pelaporan Kinerja merupakan pertanggungjawaban Kepala Perangkat Daerah atas pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan, dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran sesuai visi dan misi Pemerintah Kabupaten Malinau yang telah ditetapkan sesuai kewenangan yang dimiliki Perangkat Daerah.

Analisis capaian kinerja dilakukan terhadap capaian kinerja sasaran strategis, khususnya terhadap Indikator Kinerja Utama (IKU) dari sasaran strategis. Analisis capaian indikator kinerja sasaran strategis sebagai bahan perbandingan dengan tahun-tahun sebelumnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Evaluasi Pencapaian Sasaran**

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2020		Capaian Kinerja Tahun 2020 %
			Target	Realisasi	
1	2	3	4	5	6
Meningkatnya kualitas Pelayanan administrasi kepegawaian	Presentase Jumlah Pegawai yang menyelesaikan administrasi kepegawaian tepat waktu (Kenaikan Pangkat, Sumpah Janji, Penghargaan Satyalencana, dan Penegakan Hukuman Disiplin)	%	100%	119%	119%
Meningkatnya Sarana dan Prasarana Kepegawaian berbasis Teknologi	Presentase sarana dan prasarana kepegawaian yang memadai (Pengadaan Perlengkapan Seleksi CAT, Pemeliharaan Gedung Diklat dan Pengadaan Aplikasi E-Kinerja dan E-Dokumen)	%	100%	100%	100%
Meningkatnya kualitas dan kuantitas Sumber Daya Aparatur	Presentase PNS yang sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi (Diklat PIM II, Diklat PIM III, Penyelenggaraan Pendidikan Pascasarjana dan Program Doktorat)	%	100%	100%	100%

**1. Presentase Jumlah Pegawai yang menyelesaikan administrasi kepegawaian tepat waktu**

Pada Tabel diatas sasaran meningkatnya pegawai yang menyelesaikan administrasi kepegawaian tepat waktu dengan indikator persentase jumlah pegawai yang dapat menyelesaikan administrasi kepegawaian dengan baik dan tepat waktu untuk tahun 2020 BKPP menetapkan target 100%. Pada tahun 2020 realisasi dari persentase jumlah pegawai yang menyelesaikan administrasi kepegawaian mencapai 119% dengan capaian kinerja



sebesar 119% dari target dimana terdapat deviasi lebih sebesar 19%. Adapun jenis-jenis administrasi kepegawaian adalah sbb:

- 1) Kenaikan Pangkat dengan target 500 PNS realisasi 805 PNS
- 2) Kenaikan Pangkat Pensiun PNS dengan target 30 PNS realisasi 30 PNS
- 3) Penghargaan Satyalencana PNS dengan target 250 PNS realisasi 311 PNS
- 4) Sumpah Janji PNS dengan target 500 PNS realisasi 433 PNS

## 2. **Presentase sarana dan prasarana kepegawaian yang memadai**

Berdasarkan table diatas sasaran meningkatnya sarana dan prasarana kepegawaian yang memadai dengan indikator persentase sarana dan prasarana kepegawaian yang memadai untuk tahun 2020 ditetapkan target 100%. Untuk realisasi dari persentase sarana dan prasarana yang memadai mencapai 100% dengan capaian kinerja juga mencapai 100%. Hal ini dapat dilihat dari tersedianya Peralatan CAT, Aplikasi Penilaian Kinerja PNS dan tersedianya pemeliharaan Gedung Diklat BKPP Kab.Malinau.

## 3. **Presentase PNS yang sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi**

Pada Table diatas dapat dilihat sasaran meningkatnya kualitas dan kuantitas sumber daya aparatur dengan indikator kinerja persentase PNS yang sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi, BKPP pada tahun 2020 menetapkan target sebesar 100% dengan realisasi mencapai 100 % dengan capaian kinerja sebesar 100% Pada indikator kinerja ini meliputi :

- 1) Pelaksanaan Pendidikan S3 Program Doktor sebanyak 1 Orang
- 2) Pelaksanaan Pendidikan S2 UBT sebanyak 28 Orang
- 3) Pelaksanaan Pendidikan S2 UT sebanyak 22 Orang
- 4) Pelaksanaan Seleksi CPNS dengan Target yang mengikuti sebanyak 200 orang dengan realisasi sebanyak 326 Orang
- 5) Pelaksanaan Pendidikan S2 Hukum sebanyak 40 Orang
- 6) Pelaksanaan Diklat PIM II dengan target 8 orang realisasi 5 Orang
- 7) Pelaksanaan Diklat PIM III sebanyak 40 orang
- 8) Penegakan hukum disiplin di 7 Kecamatan

Berdasarkan perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2020 dengan tahun 2017, 2018 dan 2019 dapat disajikan sebagai berikut:

**Tabel 3.3**

**Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun Ini Dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir**



Indikator Kinerja	satuan	Realisasi Tahun 2020	Realisasi Tahun Lalu			Persentase kenaikan/penurunan Realisasi Capaian Kinerja tahun 2020 Vs Tahun		
			2017	2018	2019	2017	2018	2019
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Presentase Jumlah Pegawai yang menyelesaikan administrasi kepegawaian tepat waktu	%	119	100	226	284	100	189,92	238,69
Presentase sarana dan prasarana kepegawaian yang memadai	%	100	100	100	100	100	100	100
Presentase PNS yang sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi	%	100	100	100	100	100	100	100

Pada table diatas untuk kolom pertama Perbandingan realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2020 dengan tahun 2019 adalah perbandingan realisasi persentase jumlah pegawai yang menyelesaikan administrasi kepegawaian tepat waktu tahun 2020 sebesar 119% dengan realisasi tahun 2019 sebesar 284%, maka hasil perbandingan tersebut menunjukkan penurunan pencapaian kinerja tahun 2020 sebesar 238,69% terhadap pencapaian tahun 2019. Realisasi kinerja mulai tahun 2017 hingga tahun 2019 menunjukkan kenaikan persentase jumlah pegawai yang menyelesaikan administrasi tepat waktu ini, hal ini dikarenakan pada pada setiap tahun selalu terjadi penundaan pengurusan administrasi kepegawaian baik kelengkapan berkas yang kurang maupun keterlambatan para pegawai dalam pengusulan administrasi kepegawaian, yang mengakibatkan pada tahun berikutnya akan terjadi penumpukan pengusulan sehingga dapat berpengaruh pada realisasi tahun ke tahun.

Untuk kolom kedua perbandingan realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2020 dengan tahun 2019 adalah perbandingan realisasi persentase sarana dan prasarana kepegawaian yang memadai tahun 2020 dengan realisasi sebesar 100% dan tahun 2019 sebesar 100%, maka hasil perbandingan tersebut menunjukkan tidak terdapat kenaikan/penurunan pencapaian kinerja demikian juga pada tahun 2017 dan tahun 2018.

Selanjutnya pada kolom ketiga perbandingan realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2020 dengan tahun 2019 adalah perbandingan realisasi Persentase PNS yang sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi tahun 2020 dengan realisasi sebesar 102% dan tahun 2019 sebesar 100%, maka hasil perbandingan tersebut menunjukkan tidak terdapat kenaikan maupun penurunan pencapaian kinerja, demikian juga pada tahun 2017 dan tahun 2018.



Berdasarkan perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2020 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Renstra 2016-2021 dapat disajikan sebagai berikut :

**Tabel 3.4**  
**Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Sampai Dengan Target Jangka Menengah**

Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi Tahun 2020	Target Akhir RPJMD Tahun 2021	Persentase Capaian Terhadap Target Akhir RPJMD Tahun 2021
1	2	3	4	5
Presentase Jumlah Pegawai yang menyelesaikan administrasi kepegawaian tepat waktu	%	119	100	100
Presentase sarana dan prasarana kepegawaian yang memadai	%	100	100	100
Presentase PNS yang sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi	%	100	100	100

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2020 dengan target akhir Renstra tahun 2021 adalah perbandingan:

- 1) Realisasi persentase Jumlah Pegawai yang menyelesaikan administrasi kepegawaian tepat waktu tahun 2020 sebesar 119% dengan target akhir Renstra tahun 2021 sebesar 100%, maka hasil perbandingan tersebut menunjukkan bahwa pencapaian sampai dengan tahun 2020 sebesar 119% terhadap target akhir Renstra tahun 2021.
- 2) Reasilisasi persentase sarana dan prasarana kepegawaian yang memadai tahun 2020 sebesar 100% dengan target akhir Renstra tahun 2021 sebesar 100% maka hasil perbandingan tersebut menunjukkan bahwa pencapaian sampai dengan tahun 2020 sebesar 100% terhadap target akhir Renstra tahun 2021.
- 3) Reasilisasi persentase PNS yang sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi tahun 2020 sebesar 100% dengan target akhir Renstra tahun 2021 sebesar 100% maka hasil perbandingan tersebut menunjukkan bahwa pencapaian sampai dengan tahun 2020 sebesar 100% terhadap target akhir Renstra tahun 2021.

a. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Dari tabel-tabel perbandingan yang telah disajikan, dapat dilakukan analisis penyebab keberhasilan/kegagalan dan pemaparan alternative solusi yang telah diambil oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Malinau.

Pada tahun 2020 persentase penyelesaian administrasi kepegawaian, persentase sarana dan prasarana yang memadai serta persentase PNS yang sesuai dengan



kompetensi dan kebutuhan organisasi yang telah dicapai oleh Badan Kepegawaian pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau adalah 100% s/d 119% dengan capaian kinerja 100% s/d 119%. Ini menunjukkan bahwa tidak terdapat penurunan pencapaian kinerja pada tahun 2020. Namun demikian keberhasilan dalam pencapaian target bukan berarti tidak ada permasalahan atau kendala. Adapun permasalahan atau kendala yang dihadapi dalam mencapai target antara lain:

- 1) Kurang responnya ASN terhadap permintaan data kelengkapan pengusulan berkas.
- 2) Refocussing Anggaran dampak dari Pandemi Covid-19.
- 3) Masih kurangnya pemahaman ASN terhadap Perundang-Undangan ASN.

b. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Setiap program dan kegiatan yang disusun sudah sepatutnya mendukung keberhasilan capaian target kinerja yang tertuang dalam perjanjian kinerja. Salah satu cara untuk melihat realisasi suatu program dan kegiatan adalah dengan melihat realisasi keuangan dari program dan kegiatan tersebut. Realisasi keuangan yang baik seharusnya membuahkan capaian kinerja yang baik pula. Hubungan antara program, kegiatan, capaian kinerja dan realisasi keuangan kegiatan tergambar dalam tabel berikut ini :

**Tabel 3.5**  
**Capaian Kinerja dan Realisasi Keuangan Tahun 2020**

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN KINERJA (%)	PROGRAM / KEGIATAN	REALISASI KEUANGAN (%)
Meningkatnya kualitas Pelayanan administrasi kepegawaian	Presentase Jumlah Pegawai yang menyelesaikan administrasi kepegawaian tepat waktu	119%	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	98,69
			1. Kenaikan Pangkat PNS 2. Penegakan Hukum Disiplin PNS 3. Sumpah Janji PNS Program Fasilitasi Pindah/Purna Tugas PNS	99,99
			1. Kenaikan pangkat Pengabdian dan Pemberhentian PNS (Pensiun) Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	78,4
Meningkatnya Sarana dan	Presentase sarana dan	100%	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	100



Prasarana Kepegawaian berbasis Teknologi	prasarana kepegawaian yang memadai		1. Pengadaan Perlengkapan Seleksi dengan Metode Computer Assisted Test (CAT) <b>Program Optimalisasi Pemanfaatan Teknologi Informasi</b> 1. Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah (SIMPEG) 2. Sosialisasi Sistem Informasi Kinerja (E-Kinerja) PNS 3. Pengadaan Aplikasi E-Kinerja Kehadiran Aparatur dan E-Dokumen	96,07
Meningkatnya kualitas dan kuantitas Sumber Daya Aparatur	Presentase PNS yang sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi	100%	<b>Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</b> 1. Pendidikan dan Pelatihan (Dikpim) II 2. Pendidikan dan Pelatihan (Dikpim) III 3. Seleksi Test Penerimaan CPNSD Formasi Umum 4. Penyelenggaraan Pendidikan Program Pasca Sarjana (S2) Kerjasama Pemkab Malinau dengan Universitas Borneo 5. Penyelenggaraan Pendidikan Program Pasca Sarjana S2 (Magister Hukum) Kerjasama Pemkab Malinau dengan Universitas Borneo 6. Penyelenggaraan Pendidikan Program Studi S3 Program Doktor Ilmu Pemerintahan Dalam Negeri IPDN 7. Penyelenggaraan Pendidikan Program Pasca Sarjana S2 (Magister Administrasi Publik) Universitas Terbuka (UT)	90,61

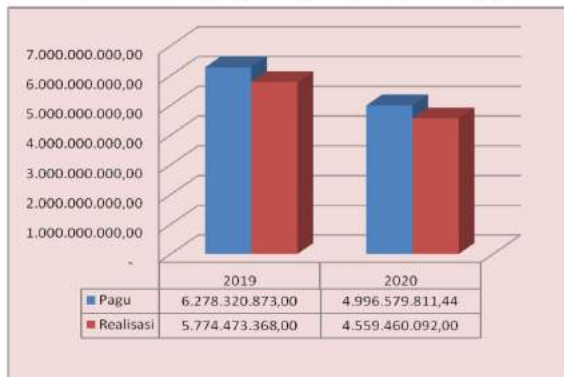
Dari tabel diatas, tampak bahwa indikator kinerja di dukung oleh program dan kegiatan dalam usaha untuk pencapaiannya sehingga dapat disimpulkan realiasi anggaran dari setiap program berkisar antara 78,4% - 100% dan total realisasi mencapai 91,25% menjadi indikator bahwa program telah berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Hasil pengukuran kinerja ini juga menjadi bahan evaluasi dan analisis kinerja atas keberhasilan dan kegagalan sehingga pencapaian sasaran strategi Badan Kepegawaian Pendidikan dan

Pelatihan Kabupaten Malinau dianalisa penyebab tercapai atau tidaknya, hal ini dilakukan agar pencapaian kinerja sasaran serta indikator sasaran mudah untuk diformulasikan dalam program dan kegiatan.

c. Analisis atas efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya

Efisiensi SDM Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dalam melaksanakan tugasnya tergolong cukup atau sedang yakni dengan melihat tingkat pendidikan yang sudah diselesaikan dimana jenjang pendidikan tinggi S1 hingga S2 masih rendah meskipun demikian efektivitas SDM cukup memuaskan yakni dengan melihat penurunan pelanggaran yang dilakukan sehingga pencapaian kinerja kegiatan dapat berjalan dengan baik.

Gambar 3. Perbandingan Pagu dan Realisasi Anggaran



Berdasarkan diagram di atas, tampak bahwa rencana pagu anggaran pada Tahun 2020 lebih rendah dibandingkan dengan rencana pagu anggaran Tahun 2019. Hal ini terjadi karena adanya penghematan yakni dari Rp 6.278.320.873,00 menjadi Rp 4.996.578.811,44 atau sekitar 20,42%.

Berbanding lurus dengan penurunan pagu anggaran, progres realisasi anggaran Badan Pendidikan dan Pelatihan Kab.Malinau juga mengalami penurunan yaitu dari 91,97 menjadi 91,25%.

Adapun dalam hal penyerapan anggaran, terdapat beberapa hambatan pada semester pertama di tahun 2020, dimana satuan kerja belum sepenuhnya dapat menyerap anggaran kecuali untuk anggaran operasional sampai dengan rasionalisasi anggaran selesai. Penyerapan anggaran efektif per bulan yaitu terhitung sejak bulan Agustus sampai Desember 2020, dengan persentase progres yang masih rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penyerapan anggaran untuk indikator air bersih masih kurang efektif.

### C. REALISASI ANGGARAN



Realisasi anggaran yang digunakan untuk mewujudkan kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Malinau. Anggaran Belanja Tidak Langsung Tahun 2020 pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Malinau adalah sebesar **Rp. 4.872.535.945.00** sedangkan realisasinya adalah sebesar **Rp. 4.774.983.344.00** atau sebesar **98.00 %**. Sedangkan Anggaran Belanja Langsung sebesar **Rp. 4.996.579.811.44** dan realisasinya sebesar **Rp. 4.559.460.092.00** atau sebesar **91.25%**.

Aspek keuangan tersebut dapat diuraikan, sebagai berikut:

**1). Belanja Tidak Langsung**

No.	URAIAN/KEGIATAN /PROYEK	ANGGARAN ( Rp. )	REALISASI ( Rp. )
1.	Belanja Pegawai	4.872.535.945.50	4.774.983.344.00
	<b>Jumlah</b>	<b>4.872.535.945.50</b>	<b>4.774.983.344.00</b>

**2). Belanja Langsung**

URAIAN/KEGIATAN			ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)
1	Penyediaan ATK	Rp.	122,189,000.00	122,189,000.00
2	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Rp.	30,000,000.00	29,950,000.00
3	Rapat Koordinasi dan Konsultasi	Rp.	255,000,000.00	254,888,101.00
4	Pengadaan Perlengkapan dan Pemeliharaan Gedung Diklat	Rp.	81,960,000.00	81,960,000.00
5	Pengadaan Perlengkapan Seleksi dengan Metode Computer Assisted Test (CAT)	Rp.	131,300,000.00	131,300,000.00
6	Sumpah Janji PNS	Rp.	50,000,000.00	49,846,000.00
7	Kenaikan Pangkat PNS	Rp.	72,000,000.00	70,020,600.00
8	Pengadaan Peralatan Perkantoran	Rp.	83,532,000.00	83,532,000.00
9	Penegakan Hukuman Disiplin PNS	Rp.	105,000,000.00	104,154,000.00
10	Kenaikan Pangkat Pengabdian dan Pemberhentian PNS (pensiun)	Rp.	55,000,000.00	54,993,400.00
11	Pelatihan dan Pendidikan PIM II	Rp.	401,160,311.44	166,005,000.00
12	Pelatihan dan Pendidikan PIM III	Rp.	363,008,000.00	302,223,900.00



13	Penyelenggaraan Pendidikan Pasca sarjana S2 (Magister Hukum) kelas malinau kerjasama Pemkab Malinau dengan UBT	Rp.	1,100,000,000.00	1,100,000,000.00
14	Seleksi tes penerimaan CPNSD Formasi umum	Rp.	376,635,000.00	371,669,420.00
15	Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG)	Rp.	40,000,000.00	39,379,400.00
16	Penyelenggaraan Program Doktoral ( S3) IPDN	Rp.	60,000,000.00	60,000,000.00
17	Penyelenggaraan Pendidikan Pasca sarjana (S2) kelas malinau kerjasama Pemkab Malinau dengan Univ. Borneo Tarakan	Rp.	290,750,000.00	290,489,850.00
18	Penyelenggaraan Pendidikan Pasca sarjana S2 (Magister Adm. Publik) UT	Rp.	617,100,000.00	617,100,000.00
19	Sosialisasi Sistem Informasi Kinerja (E-Kin) PNS	Rp.	106,000,000.00	-
20	Penghargaan Satya Lencana Karya	Rp.	25,000,000.00	24,594,000.00
21	Pengadaan Aplikasi E-Kinerja, Kehadiran Aparatur dan E-Dokumen	Rp.	630,945,500.00	605,165,421.00
<b>Jumlah Anggaran Belanja Langsung</b>		<b>Rp</b>	<b>4,996,579,811.44</b>	<b>4,559,460,092.00</b>



## BAB IV PENUTUP

Pelaporan Kinerja ini sebagai wujud pertanggungjawaban atas pelaksanaan Tugas Pokok dan fungsi dari Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Malinau. Pada awal tahun 2020 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Malinau juga menetapkan Rencana Kerja / Perjanjian Kinerja yang merupakan penjabaran dari Renstra. Perjanjian Kinerja yang berisi berisikan target-target kinerja yang pada hakikatnya tertuang dalam kontrak kinerja yang harus dicapai dan harus dipertanggungjawabkan melalui Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjiP).

Berdasarkan sasaran yang telah ditetapkan, sesuai dengan VISI, MISI dan Tujuan, Sasaran dan Cara Pencapaian Tujuan dan Sasaran, maka dari tiga sasaran yang ditetapkan akan dicapai pada tahun 2020, secara umum sasaran tersebut dapat tercapai dengan baik.

Akhirnya dengan tersusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjiP) ini diharapkan dapat memacu pelaksanaan kegiatan dalam organisasi, sehingga nantinya akan tercipta sasaran dan hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan.

Malinau, 20 Januari 2021

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN  
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
KABUPATEN MALINAU



**MARSON, S.H., MM**

Pembina TK.1, IV/b

NIP. 196408172001121002



## PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020

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

Nama : Marson,S.H.,MM

Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

Selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : Dr. Yansen TP, M.Si

Jabatan : Bupati Malinau

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan Kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Malinau, 10 Januari 2020

Pihak Kedua,

Dr. YANSEN TP, M.Si

Pihak Pertama,

MARSON, S.H., MM  
Pembina TK.I IV/b  
NIP. 196408172001121002

## PERJANJIAN KINERJA KABUPATEN MALINAU TAHUN 2020

SASARAN STRATEGIS (1)	INDIKATOR KINERJA (2)	TARGET (3)
Meningkatnya kualitas Pelayanan administrasi kepegawaian	Presentase Jumlah Pegawai yang menyelesaikan administrasi kepegawaian tepat waktu (Kenaikan Pangkat, Sumpah Janji, Penghargaan Satyalencana, dan Pengakuan Hukuman Disiplin)	100%
Meningkatnya Sarana dan Prasarana Kepegawaian berbasis Teknologi	Presentase sarana dan prasarana kepegawaian yang memadai (Pengadaan Perlengkapan Seleksi CAT, Pemeliharaan Gedung Diklat dan Pengadaan Aplikasi E-Kinerja dan E-Dokumen)	100%
Meningkatnya kualitas dan kuantitas Sumber Daya Aparatur	Presentase PNS yang sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi (Diklat PIM II, Diklat PIM III, Penyelenggaraan Pendidikan Pascasarjana dan Program Doktorat)	100%

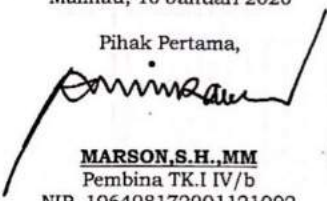
Program	Anggaran	Keterangan
1 Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp. 512,189,000.00	APBD
2 Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Rp. 314,792,000.00	APBD
3 Peningkatan Disiplin Aparatur	Rp. 285,000,000.00	APBD
4 Fasilitas pindah/purna tugas PNS	Rp. 75,000,000.00	APBD
5 Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Rp. 4,011,228,596.00	APBD
6 Optimalisasi Pemanfaatan Teknologi Informasi	Rp. 1,196,168,000.00	APBD
7 Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rp. 25,000,000.00	APBD
<b>Total</b>	<b>Rp. 6,419,377,596.00</b>	<b>APBD</b>

Malinau, 10 Januari 2020

Pihak Kedua,

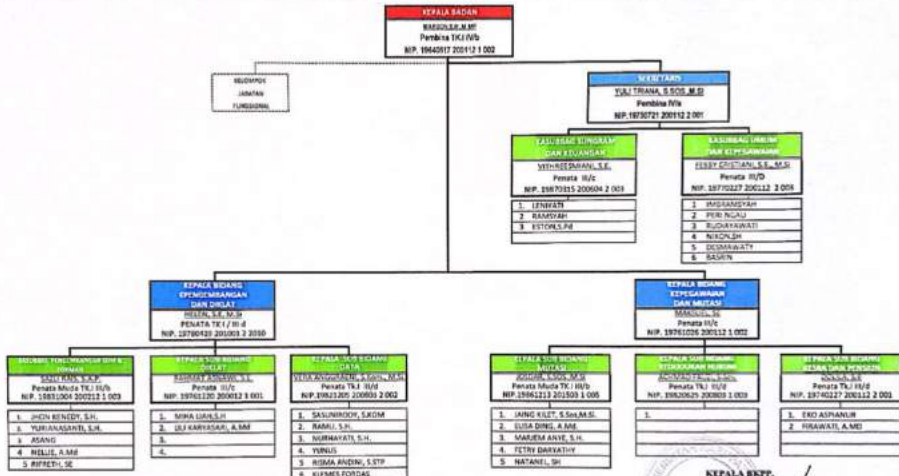
  
**D. YANSEN TP, M.Si**

Pihak Pertama,

  
**MARSON S.H., MM**  
Pembina TK.IV/b  
NIP. 196408172001121002



**STRUKTUR ORGANISASI**  
**BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**  
**KABUPATEN MALINAU**



41  
Es. II 1 Orang      Es. IV 8 Orang  
Es. III 3 Orang    Staf 29 Orang

**KEPALA BKPP,**  
  
**MARSON, S.H. M.Pd**  
Pembina, TK I/IVb  
NIP. 19620721 198602 1 003