

# **PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)**

**BADAN KEPEGAWAIAN,  
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
TAHUN 2016-2021**



**PEMERINTAH KABUPATEN MALINAU  
PROVINSI KALIMANTAN UTARA  
TAHUN 2018**

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat Tuhan dan karunia-Nya, sehingga kami dapat menyelesaikan Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau Tahun 2016-2021. Dengan penuh keterbukaan dan senang hati kami sangat mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak demi kesempurnaan penyusunan Renstra pada masa yang akan datang.

Akhir kata, semoga Renstra ini dapat bermanfaat khususnya bagi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau dan Pemerintah Kabupaten Malinau.

Malinau, September 2018  
Kepala BKPP  
Kabupaten Malinau,



**Drs. TAN IRANG, M.AP**  
Pembina Utama Muda, IV/c  
NIP. 19620721 198602 1 003

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Landasan Hukum .....	2
1.3. Maksud dan Tujuan .....	6
1.4. Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II GAMBARAN PELAYANAN BKPP</b> .....	8
2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah .....	8
2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah .....	19
2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah .....	22
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPP .....	22
<b>BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BKPP</b> .....	25
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi .....	25
3.2. Telaah Visi Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Kabupaten Malinau .....	26
3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra .....	30
3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis .....	32
3.5. Penentuan Isu-Isu Strategis .....	33
<b>BAB IV TUJUAN DAN SASARAN</b> .....	41
<b>BAB V STRATEGI &amp; ARAH KEBIJAKAN</b> .....	44
<b>BAB VI RENCANA PROGRAM &amp; KEGIATAN SERTA PENDANAAN</b> .....	49
<b>BAB VII KINERJA PENYENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN</b> .....	54
<b>BAB VIII PENUTUP</b> .....	55
<b>LAMPIRAN</b>	
- SK TIM PENYUSUN PERUBAHAN RENSTRA BKPP TAHUN 2016-2021	

**BAB I  
PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Dengan berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan nasional serta 33 tahun 2004 tentang Perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah dan Undang-Undang 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang membawa konsekuensi bagi pemerintah daerah untuk menyusun Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) didasarkan pada penjabaran visi, misi kepala daerah. Selanjutnya Rencana Pembangunan jangka Menengah daerah (RPJMD) menjadi landasan Penyusunan Rencana Strategis (Renstra). Namun dengan adanya Perubahan atas dokumen RPJMD Kabupaten Malinau Tahun 2016-2021 maka disusunlah Perubahan Renstra BKPP Tahun 2016-2021

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan menyusun Perubahan Rencana Strategis (Renstra) yang berpedoman pada Dokumen Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Malinau Tahun 2016-2021. Perubahan Renstra BKPP 2016-2021 menjabarkan visi dan misi BKPP yang didalamnya memuat sasaran-sasaran pokok yang harus dicapai, arah kebijakan, program-program pembangunan dan kegiatan pokok pembangunan yang dilaksanakan oleh BKPP Kabupaten Malinau selama lima tahun mendatang. Penyusunan Perubahan Renstra BKPP tahun 2016-2021 Penyusunan Renstra BKPP tahun 2016-2021 juga dilakukan dengan memperhatikan sinkronisasi dan konsistensi, oleh sebab itu penyusunan Renstra BKPP tahun 2016-2021 juga berpedoman dengan Renstra BKN Regional VIII Banjarmasin dengan Visi “Terdepan dan profesional dalam pembinaan dan pelayanan kepegawaian di wilayah kerjanya” dan Misi “ Menyelenggarakan pelayanan prima bidang kepegawaian, Menyelenggarakan sistem informasi manajemen kepegawaian

**PERUBAHAN RENSTRA Tahun 2016 - 2021**

*Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau* berbasis IT, Menyelenggarakan pengawasan dan pengendalian kepegawaian, dan Menyelenggarakan manajemen internal Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin“. Selanjutnya untuk Rencana Kinerja kegiatan akan ditetapkan kemudian dalam dokumen tersendiri melalui perencanaan kinerja tahunan yang menjabarkan kegiatan dan indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan, dan strategi yang telah ditetapkan dalam Perubahan Rencana Strategis BKPP.

## **1.2 Landasan Hukum**

Landasan Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2016-2021 adalah :

- (1) Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
- (2) Undang-Undang Nomor 47 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Nunukan, Kabupaten Malinau, Kabupaten Kutai Barat, Kabupaten Kutai Timur dan Kota Bontang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 175, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3896); sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2000 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3962);
- (3) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);

- (4) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
- (5) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
- (6) Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
- (7) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
- (8) Undang-undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
- (9) Undang-undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846);
- (10) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);

- (11) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5495);
- (12) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
- (13) Peraturan Pemerintah Nomor 58 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 139, Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
- (14) Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
- (15) Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4833);
- (16) Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah NasionalTahun 2015-2019;
- (17) Peraturan Menteri Dalam Negeri Indonesia Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 dan Peraturan Menetri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang

Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;

- (18) Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia 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;
- (19) Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Utara Nomor 1 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang ( RPJP ) Daerah Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2005-2025 ( Lembaran Daerah Tahun 2016 Nomor 1 , tambahan Lembaran Daerah Tahun 2016 Nomor 1 );
- (20) Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Utara Nomor 2 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah ( RPJP ) Daerah Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2016-2021 ( Lembaran Daerah Tahun 2016 Nomor 2 , tambahan Lembaran Daerah Tahun 2016 Nomor 2 );
- (21) Peraturan Daerah Kabupaten Malinau Nomor 09 Tahun 2011 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Malinau Tahun 2005-2025;
- (22) Peraturan Daerah Kabupaten Malinau Nomor 11 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Malinau Tahun 2013-2032 ( Lembaran Daerah Kabupaten Malinau Tahun 2012 Nomor 11, tambahan lembaran daerah Kabupaten Malinau Nomor 13 );

(23) Peraturan Daerah Kabupaten Malinau Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Malinau. (Berita Daerah Kabupaten Malinau Tahun 2016 Nomor 4);

(24) Peraturan Bupati Malinau Nomor 44 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi, dan Tata Kerja Badan Daerah Kabupaten Malinau. (Berita Daerah Kabupaten Malinau Tahun 2016 Nomor 44).

### **1.3 Maksud dan Tujuan**

Penyusunan Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau Tahun 2016-2021 ini dimaksudkan sebagai dokumen perencanaan strategis BKPP yang merupakan penjabaran Visi dan Misi Kepala Daerah yang tertuang dalam Dokumen Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, selain itu juga dimaksudkan sebagai tolak ukur penyusunan kinerja tahunan SKPD disusun dengan maksud dan tujuan sebagai berikut :

1. Menjabarkan lebih lanjut visi dan misi serta kebijakan lainnya dengan merumuskan program/kegiatan dan pembangunan sebagai langkah dan strategi untuk mencapai visi, misi serta tujuan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau.
2. Tersusunnya tujuan dan sasaran pelaksanaan tugas roda pemerintahan umum, pembangunan daerah dan pembinaan kemasyarakatan.
3. Tersusunnya berbagai Kebijakan dan Program Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau yang akan menjadi pedoman bagi penyusunan rencana pembangunan dalam kurun waktu satu tahun sampai lima tahun.
4. Penyusunan Rencana Strategis ini juga dimaksudkan untuk pedoman dalam pengukuran keberhasilan atau kegagalan yang tertuang dalam Laporan

#### **1.4. Sistematika Penulisan**

Sistematika Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau terdiri dari :

- Bab I : Pendahuluan, berisikan : Latar Belakang; Landasan Hukum; Maksud dan Tujuan; dan Sistematika Penulisan.
- Bab II : Gambaran Pelayanan BKPP berisikan : Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi; Sumber Daya BKPP; Kinerja Pelayanan BKPP; Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPP.
- Bab III : Permasalahan dan Isu –isu Strategis BKPP, berisikan : Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPP; Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala daerah Terpilih; Telaahan Renstra K/L dan Renstra; Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis; Penentuan Isu-isu Strategis.
- Bab IV : Tujuan dan Sasaran berisikan : Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPP;
- Bab V : Strategi dan Arah Kebijakan
- Bab VI : Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan
- Bab VII : Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan
- Bab VIII : Penutup.

**BAB II**

**GAMBARAN PELAYANAN  
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**

**2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah**

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan Kab. Malinau adalah Badan yang menyelenggarakan urusan di Bidang Kepegawaian dan merupakan unsur pendukung tugas Kepala Daerah yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris daerah.

Visi Kabupaten Malinau yaitu Terwujudnya Kabupaten Malinau yang Maju dan Sejahtera melalui Gerakan Desa Membangun (GERDEMA). Dari Visi tersebut dirumuskan kedalam Misi Pembangunan yang terkait dengan tugas dan fungsi BKPP adalah Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia melalui Upaya Program dan Kegiatan Pembinaan dan Diklat Pegawai serta Pendidikan Fomal yang dapat mewujudkan Aparatur Pemerintahan yang Profesional.

Visi dan Misi ini memerlukan tekad seluruh SKPD termasuk BKPP sebagai Leading Sector di Bidang Kepegawaian dalam Upaya Meningkatkan Sumber Daya Manusia bagi seluruh Aparatur Sipil Negara haruslah memberikan Pelayanan Publik yang sebaik-baiknya kepada Masyarakat. BKPP berkomitmen melalui Program kediklatan bagi seluruh ASN yang berkualitas, Produktivitas, Inovatif dan Positifisme, sehingga apa yang menjadi harapan masyarakat terhadap Visi dan Misi Daerah dapat tercapai dengan sebaik-baiknya.

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.

**PERUBAHAN RENSTRA Tahun 2016 - 2021**

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.

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

Tugas, fungsi dari Struktur Organisasi dapat diuraikan sebagai berikut :

**1. Kepala Badan,**

- a. Tugas Pokok : melaksanakan Penyusunan dan Pelaksanaan Kebijakan Daerah di bidang Kepegawaian Daerah.
- b. Fungsi :
  - Penyusunan Perencanaan Bidang Kepegawaian Daerah
  - Perumusan Kebijakan Teknis Bidang Kepegawaian Daerah
  - Pengkoordinasian Pemberian dukungan atas Penyelenggaraan Pemerintah Daerah di Bidang Kepegawaian Daerah.
  - Pembinaan, Pengendalian dan Fasilitas Pelaksanaan kegiatan Bidang Administrasi Umum Kepegawaian, Pengembangan dan Pendayagunaan Aparatur, Pendidikan dan Pelatihan Aparatur, Pembinaan Disiplin dan Kesejahteraan Aparatur.
  - Pelaksanaan Kegiatan Penatausahaan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

## *Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau*

- Pelaksanaan Tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan Tugas dan Fungsinya.
- Dalam melaksanakan tugas, Kepala BKPP yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati.

### **2. Sekretaris,**

#### a. Tugas Pokok :

- Mengkoordinasikan dan Mengendalikan tugas-tugas dibidang pengelolaan pelayanan Kesekretariatan.
- Mengkoordinasikan Penyusunan Program.
- Pengelolaan urusan umum, perlengkapan keprotokolan dan kehumasan
- Ketatalaksanaan, kearsipan dan perpustakaan kepegawaian serta pengelolaan keuangan dan laporan.

#### b. Fungsi :

- Penyelenggaraan Penyusunan Perencanaan.
- Penyelenggaraan Pengelolaan Administrasi Perkantoran, Administrasi Keuangan dan Administrasi Kepegawaian.
- Penyelenggaraan urusan umum dan perlengkapan, keprotokolan dan hubungan kemasyarakatan.
- Penyelenggaraan Ketatalaksanaan, Kearsipan, dan Perpustakaan.
- Pelaksanaan Koordinasi, Pembinaan Pengendalian, Evaluasi dan Pelaporan Pelaksanaan Kegiatan Unit kerja.

Dalam melaksanakan Tugas, Pokok sebagaimana dimaksud diatas,

Sekretaris dibantu oleh :

#### **1. Kasubbag Keuangan dan Penyusunan Program**

Tugas Pokok :

- Merencanakan dan memverifikasi SPJ Keuangan

## *Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau*

- Mengkoordinir dan Melaksanakan pengelolaan keuangan BKPP.
- Menyusun atas Laporan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan BKPP.
- Melakukan evaluasi dan Melaporkan atas pelaksanaan tugas keuangan BKPP.
- Mempersiapkan dan Menyusun rencana Program Kegiatan Tahunan.
- Mengkoordinasikan semua rencana dan program masing-masing Bidang untuk selanjutnya dihimpun untuk menjadi Program Kegiatan.
- Mengikuti Pelaksanaan Kegiatan yang berada dibawah Sekretaris.
- Membantu tugas Sekretaris dalam pelaksanaan tugas
- Melakukan Evaluasi dan Melaporkan atas pelaksanaan tugas.
- Melaporkan pelaksanaan tugas kepada Sekretaris.

### **2. Kasubbag Umum dan Kepegawaian,**

Tugas Pokok :

- Mengkoordinir Pengagendaan Surat Masuk dan Keluar
- Mengkoordinir Pendistribusian Surat yang telah didisposisi pimpinan ke masing-masing Bidang.
- Merencanakan dan Mengkoordinir administrasi perlengkapan kantor dan barang lainnya serta perawatannya.
- Mengkoordinir pengelolaan administrasi umum dan administrasi kepegawaian.
- Melakukan Evaluasi dan melaporkan atas pelaksanaan tugas
- Melaporkan pelaksanaan tugas kepada Sekretaris.
- Membuat Jadwal komandan apel Pagi Eselon IV dan Eselon III

### **3. Bidang Pengembangan dan Diklat**

Bidang Pengembangan di pimpin oleh Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab Kepada Kepala Badan melalui Sekretaris.

a. Tugas Pokok :

*Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau*

- Mengkoordinasikan dan Mengendalikan tugas-tugas di bidang Pengembangan Kepegawaian.
- Mengumpulkan dan Mengolah data pegawai
- Merumuskan dan Melaksanakan kebijakan teknis pengolahan data dan informasi kepegawaian dan pelaksanaan pengadaan pegawai.
- Menginventarisir dan mengolah data Pendidikan dan Pelatihan Pimpinan, Kader dan Teknis Fungsional
- Menginventarisir dan mengolah data pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan Tk. II, III dan IV.
- Menginventarisir, mengolah dan melaksanakan pendidikan dan pelatihan pimpinan, Kader dan Teknis Fungsional.
- Menginventarisir, Mengolah dan melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan.

b. Fungsi :

- Menyusun dan Merencanakan Pengembangan Kepegawaian Daerah.
- Mengumpulkan dan mengolah data pegawai
- Merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis pengolahan data dan informasi kepegawaian dan pelaksanaan pengadaan pegawai.
- Melaksanakan Program dan Administrasi Pendidikan dan Pelatihan Pegawai.
- Melakukan evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan pegawai.

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud diatas, Kepala Bidang di bantu oleh :

**1. Kasubbid Pengembangan SDM dan Formasi Kepegawaian**

Tugas Pokok :

## *Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau*

- Mengumpulkan dan Mengeolah bahan penyusunan dan Pengembangan Kepegawaian
- Menyusun Analisa kebutuhan pegawai dalam penyusunan formasi pegawai
- Menyusun proses administrasi kepangkatan dan jabatan PNS.
- Informasi Kepegawaian Daerah dan Menyampaikan Informasi Kepegawaian Daerah Ke BKN Regional VIII Banjarmasin
- Melaksanakan evaluasi dan monitoring sesuai dengan sub bidang tugasnya
- Memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan baik secara lisan maupun tertulis sesuai dengan bidang tugasnya.
- Melaksanakan proses administrasi dalam pengiriman PNS pada program pendidikan dan pelatihan.
- Melaksanakan evaluasi dan monitoring kemajuan akademik PNS izin Belajar dan Tugas Belajar.
- Memberikan Arahan dan pengawasan kepada staf di lingkup bidangnya.
- Melakukan Evaluasi dan Melaporkan atas Pelaksanaan tugas
- Melaporkan pelaksanaan tugas kepada Kepala Bidang Pengembangan Pegawai

### **2. Kasubbid Data PNS**

Tugas Pokok :

- Mengumpulkan data PNS dari Bidang Kepegawaian dan Mutasi serta dari Subbid Diklat.
- Mengumpulkan dan mengolah Data Ujian Dinas
- Mengumpulkan dan mengolah data kebutuhan Diklat Pegawai
- Mengumpulkan dan Mengolah data calon peserta Diklat Pegawai
- Mengumpulkan dan Mengolah data mutasi dalam jabatan dan mengadministrasi mutasi

- Mengecek Kebenaran dan keakuratan data Pegawai.
- Mengolah database SIMPEG.
- Membuat output data PNS
- Merekap data PNS
- Menghimpun Data DUK PNS dari tiap-tiap unit kerja
- Membuat Data DUK SKPD dan DUK Kabupaten.
- Melakukan Evaluasi dan Melaporkan atas pelaksanaan tugas
- Melaporkan pelaksanaan tugas kepada Kepala Bidang Pengembangan dan diklat Pegawai

### **3. Kasubbid Diklat**

Tugas Pokok :

- Mengumpul, mengolah dan Menginventarisir data peserta pendidikan dan pelatihan (Diklat) Teknis Fungsional.
- Mengumpul, Mengolah dan Menginventarisir data peserta Diklat Prajabatan
- Mengumpul dan mengolah administrasi penyeleggaran Diklat dan Administrasi persyaratan peserta Diklat
- Merencanakan dan melaksanakan program Diklat Teknis Fungsional
- Merencanakan dan Melaksanakan program Diklat Prajabatan
- Mengevaluasi pelaksanaan Diklat Teknis Fungsional dan Diklat Prajabatan.
- Melaksanakan pelaporan Diklat Teknis Fungsional dan Diklat Prajabatan.
- Mengumpul, mengolah data Diklat pimpinan dan Kader.
- Mengumpul dan mengolah administrasi diklat pimpinan dan Kader.
- Melaksanakan Program Diklat dan Kader.
- Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan Diklat Pimpinan dan Kader.
- Melaksanakan pelaporan diklat Pimpinan dan Kader.

#### **4. Bidang Kepegawaian dan Mutasi**

Bidang umum Kepegawaian dan Mutasi dipimpin oleh Kepala Bidang yang berada dibawah dan Bertanggung jawab kepada Kepala Badan melalui Sekretaris.

##### a. Tugas Pokok

- Mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas-tugas di bidang Umum Kepegawaian Daerah
- Merumuskan dan Melaksanakan kebijakan teknis pengolahan data dan informasi kepegawaian dan pelaksanaan pengadaan pegawai
- Mengkoordinasikan dan mengendalikan Tugas-tugas di Bidang Kepegawaian dan Mutasi
- Melakukan urusan administrasi kepegawaian tentang Mutasi, Pengangkatan calon Aparatur Sipil Negara dan Kenaikan Gaji Berkala.
- Kepindahan wilayah kerja dan antar instansi, pengangkatan kembali penggantian nama, permintaan ijin menjadi anggota partai politik.
- Pengangkatan dan pemberhentian dalam jabatan , DP-3 Pegawai, nomor induk Pegawai dan mutasi kepegawaian lainnya.
- Pemberhentian PNS-PNS dengan hak pensiun, data pegawai pensiun, persyaratan / kelengkapan pensiun, kartu induk, buku induk pegawai, kartotik dan registrasi PNS.

##### b. Fungsi

- Penyusunan Perencanaan bidang umum Kepegawaian Daerah.
- Perumusan kebijakan teknis pengolahan data dan informasi kepegawaian dan pelaksanaan pengadaan pegawai.
- pelaksanaan pembinaan dan koordinasi dalam pengolahan data dan informasi kepegawaian dan pengadaan pegawai

## *Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau*

- Penyelenggaraan pengolahan data dan informasi kepegawaian dan pelaksanaan pengadaan pegawai
- Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan pengolahan data dan informasi dan pengadaan pegawai.
- Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai negeri sipil daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- Pelayanan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan-jabatan struktural atau fungsional sesuai dengan norma standar dan prosedur yang dengan peraturan perundang-undangan
- Penyiapan dan penetapan pensiun pegawai negeri sipil daerah sesuai dengan norma standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud diatas, Kepala Bidang dibantu oleh :

### **1. Kasubbid Kedudukan Hukum**

Tugas Pokok :

- Mempersiapkan dan menyusun rencana seleksi pengadaan Pegawai
- Menerima dan mendata laporan surat teguran disiplin PNS
- Menerima dan Memproses Perceraian PNS
- Melakukan evaluasi dan melaporkan atas pelaksanaan tugas
- Melaporkan pelaksanaan tugas kepada Kepala Bidang Umum Kepegawaian

### **2. Kasubbid Kesra dan Pensiun Pegawai**

Tugas Pokok :

- Menerima berkas usulan Peserta Taspen

- Mengantar berkas usulan peserta Taspen ke PT.Taspen Persero
- Menerima Berkas usulan Kartu Pegawai, Kartu Istri, Kartu Suami ke BKN Regional VII di Banjar Baru
- Menerima berkas usulan Kartu Istri (Karis) & Kartu Suami (Karsu).
- Menerima dan mengantar berkas usulan Tanda Kehormatan Satya Lencana Karyasatya PNS 10, 20 & 30 Tahun.
- Menerima Berkas Cuti PNS yang masuk
- Mengonsep surat-surat
- Menerima dan Memproses data Sumpah janji PNS
- Menerima dan Memproses biaya mutasi PNS
- Melakukan Evaluasi dan melaporkan atas pelaksanaan tugas
- Melaporkan pelaksanaan tugas kepada Bidang Umum Kepegawaian
- Mengumpul, mengolah pemberhentian PNS dengan hak pensiun
- Menginventarisir data pegawai yang akan pensiun
- Mempersiapkan persyaratan / kelengkapan pensiun
- Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan baik lisan maupun tertulis
- Melaporkan pelaksanaan tugas kepada kepala Bidang

### **3. Kasubbid. Mutasi Pegawai**

Tugas pokok :

- Menyiapkan administrasi kepegawaian.
- Membuat surat edaran tentang kenaikan pangkat untuk setiap periode
- Memproses kenaikan pangkat PNS baik reguler maupun Pilihan, tambahan kerja PNS, kenaikan gaji berkala, perpindahan wilayah kerja dan antar instansi.

## *Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau*

- Membuat telaahan staf, Rekomendasi tentang kesiapan menerima pegawai masuk. Dan persetujuan mutasi keluar.
- Membuat Surat Nota Dinas berhubung dengan penetapan PNS di Suatu Instansi
- Mempersiapkan acara pelantikan pejabat
- Menerbitkan SK Pelantikan, SK CPNS dan PNS, SK Kenaikan Pangkat PNS.
- Memperbaiki SK
- Melaporkan Pelaksanaan tugas kepada kepala Bidang.

### **2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah**

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan harus didukung oleh Sumber Daya baik berupa sumber daya manusia/aparatur, sumber daya anggaran maupun sarana prasarana yang memadai.

#### **a) Sumber Daya Manusia**

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan sampai dengan bulan September 2018 memiliki Sumber Daya Aparatur sebanyak 38 orang.

**SUMBER DAYA APARATUR  
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
KABUPATEN MALINAU TAHUN 2018**

NO	NAMA/NIP.	PANGKAT/GOL. RUANG	PENDIDIKAN	JABATAN
1	Drs.Tan Irang, M.AP 19620721 198602 1 003	Pembina Utama Muda IV/c	S-2	Kepala BKPP
2	Salmon, SE, M.Si 19750515 200112 1 004	Penata, IV/a	S-2	Sekretaris
3	Darwin, S.Sos. M.Si 19680805 198803 1 004	Pembina, IV/a	S-2	(TB)
4	Jhon Kenedy, SH 19680704 200112 1 002	Pembina, IV/a	S-1	Pelaksana
5	Moses Geroda Boro, SH. 19630313 200003 1 007	Penata Tk.I, III/d	S-1	Kabid Pengembangan dan Diklat
6	Donny Teddy C, S.Kom 19751130 200604 1 005	Penata Tk.I, III/d	S-1	Kabid Kepegawaian dan Mutasi
7	Achmad fauzi, S.sos 19820625 200803 1 003	Penata Tk.I, III/d	S-1	Kasubid Kedudukan Hukum
8	Vera Anggraeni, S.Kom., M.Si. 19821205 200803 2 002	Penata Tk.I, III/d	S-2	Kasubbid Data
9	Tri Astuti EP. 1967 0529 199402 2 001	Penata, III/c	S-1	Kasubbid Kesra dan Pensiun
10	Rahmat Asnawi, SE. 19761220 200012 1 001	Penata, III/c	S-1	Kasubbid Diklat
11	Indra Nata, S.Hut, M.Si 19751130 200604 1 005	Penata, III/c	S-2	Kasubbid Mutasi
12	Vithreesmiani, SE. 19870315 200601 2 003	Penata, III/c	S-1	Kasubbag Umum dan Kepegawaian
13	Sazli rais, S.AP 19831004 200212 1 003	Penata Muda Tk. I, III/b	S-1	Kasubbid Pengembangan SDM & Formasi
14	Y. Tului Kuleh, S.AP 19740106 200604 1 011	Penata Muda Tk. I, III/b	S -1	Pelaksana
15	Jaing Kilet, S.Sos., M.Si 19821023 200212 1 002	Penata Muda Tk. I, III/b	S-2	Pelaksana
16	Natalia Christina, S.IP, M.Si 19921207 201403 2 001	Penata Muda Tk. I, III/b	S-2	Plt. Kasubbag Keuangan dan Penyusunan Program
17	Roslin 19791102 200112 2 002	Penata Muda III/a	S-1	Pelaksana
18	Royen Van Hoten, A.Md 19800723 200803 1 003	Penata Muda III/a	D-III	Pelaksana
19	Yurianasanti, SH 19810822 200904 2 002	Penata Muda III/a	S-1	Pelaksana

*Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau*

20	Miha Liah 19760325 200604 1 013	Pengatur Tk. I, II/d	S-1	Pelaksana
21	Natanel 19740922 200604 1 010	Pengatur Tk. I, II/d	SLTA	Pelaksana
22	Ofren 19800312 200212 1009	Pengatur Tk. I, II/d	S-1	Pelaksana
23	Marjem Anye, A.Md 19800406 200801 1 009	Pengatur Tk. I, II/d	S-1	Pelaksana
24	Nurhayati 19800927 200312 2 008	Pengatur Tk. I, II/d	S-1	Pelaksana
25	Elissa Ding 19770621 200604 1 016	Pengatur Tk. I, II/d	D-III	Pelaksana
26	Firawati, A.Md 19810127 201101 2 005	Pengatur Tk. I, II/d	D - III	Pelaksana
27	Leniyati 19781203 200701 2 017	Pengatur, II/c	SLTA	Pelaksana
28	Nixon 19720425 200801 1 005	Pengatur, II/c	S-1	Pelaksana
29	Lili Karyasari Timay, A.Md 19820505 200801 1 010	Pengatur, II/c	D-III	Pelaksana
30	Ramli 19830816 200903 1 008	Pengatur, II/c	S-1	Pelaksana
31	Eko Aspianur 19740902 200701 1 024	Pengatur,II/c	D3	Pelaksana
32	Mareyamah, A.Md. 19930629 201503 2 004	Pengatur, II/c	D-III	Pelaksana
33	Ramsyah 19780810 201001 1 024	Pengatur Muda Tk. I, II/b	SLTA	Pelaksana
34	Welly 19760515 200604 1 022	Pengatur Muda Tk. I, II/b	S-1	Pelaksana
35	Yunus 19840817 200901 1 001	Pengatur Muda Tk. I, II/b	SLTA	Pelaksana
36	Peri Ngau 19750222 200604 2 025	Pengatur Muda Tk. I, II/b	SLTA	Pelaksana
37	Budiyanto 19800212 2008011 010	Pengatur Muda, II/a	SLTA	Pelaksana
38	Desmawati 19781207 201408 2 001	Pengatur, II/c	SLTA	Pelaksana

**b) Sarana dan Prasarana**

Sarana dan Prasarana yang digunakan untuk pelayanan Kepegawaian pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan terdiri dari :

1. Tanah (Balai Diklat)

2. Peralatan dan mesin ( Peralatan kantor dan rumah tangga, kendaraan roda 2 dan roda 4, mesin genset)
3. Gedung bangunan
4. Aset tetap lainnya.

### **2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah**

Perencanaan Kinerja merupakan proses penyusunan rencana kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategik. Indikator kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2016-2021 (tabel 2.1 terlampir) sebagai berikut :

- Persentase aparatur yang mengikuti pendidikan formal (D-IV, S-1 umum/kedokteran, S-2 umum/kedokteran, S-3, Kedinasan).
- Persentase penempatan PNS sesuai dengan analisa jabatan.
- Persentase peningkatan SDM aparatur melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.
- Persentase pelayanan administrasi Kepegawaian.

### **2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.**

Tantangan dan Peluang pengembangan pelayanan BKPP merupakan potensi yang mungkin timbul dari ekstern organisasi yang dapat memberikan pengaruh terhadap pelayanan BKPP baik pengaruh positif ataupun negatif sehingga sangat mempengaruhi implementasi Rencana Strategis kedepannya, ketika berbicara mengenai Tantangan dan Peluang tentu tidak akan terlepas dengan adanya Potensi Kekuatan dan Kelemahan yang bersumber dari intern organisasi, berikut potensi Kekuatan, Kelemahan, Tantangan dan Peluang yang mungkin timbul di dalam pelaksanaan pelayanan BKPP :

adalah sebagai berikut :

- Tuntutan pelayanan kepegawaian yang lebih baik
- Harus memahami perubahan dan perkembangan peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian dan kediklatan.
- Seiring dengan perkembangan teknologi mengharuskan SDM memiliki kemampuan IT.
- Kurangnya kesadaran PNS dalam melaksanakan tugas didaerah kecamatan yang jauh dari ibukota kabupaten

Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, sebagai berikut :

- Adanya dukungan Kebijakan Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan Pemerintahan .
- Adanya Peraturan kepegawaian dalam melaksanakan tugas
- Adanya kesempatan untuk meningkatkan jenjang karir pegawai.
- Adanya kerjasama dengan pihak luar dalam rangka peningkatan SDM
- Terjalinnnya hubungan kerjasama yang baik antara kepala, sekretaris, bidang-bidang dan pelaksana (staf).

Kekuatan Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, adalah sebagai berikut :

- Adanya peraturan kepegawaian yang menunjang pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
- Terpenuhinya PNS pada BKPP yang sebagian besar golongan III
- Adanya kekompakan dan komitmen meningkatkan kinerja pelayanan

*Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau*

- Tersedianya anggaran dana pada setiap kegiatan prioritas, sehingga pelayanan administrasi kepegawaian PNS terlaksana seperti pelayanan Karpeg, Taspen, Sumpah Janji, Karis/karsu, Tubel/ikatan dinas

Kelemahan pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, sebagai berikut:

- Belum optimalnya pemahaman beberapa aparaturnya terhadap peraturan kepegawaian.
- Masih kurangnya sarana dan prasarana pelayanan kepegawaian dan kediklatan
- Pelayanan kepegawaian belum secara otomatis.

**BAB III**

**PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS  
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**

**3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah**

Dari analisis lingkungan internal dan eksternal, isu strategis pembangunan Kabupaten Malinau tahun 2016-2021 yang dirumuskan dan penting untuk diperhatikan diantaranya *Good Governance* dan Pelayanan Prima. Untuk mewujudkan *Good Governance* dan mewujudkan pelayanan prima dibutuhkan Sumber daya Manusia yang berkualitas profesional dan proporsional. Pegawai Negeri Sipil Daerah merupakan sumberdaya aparatur didaerah selaku pelayan masyarakat perlu dilakukan perencanaan dan pengelolaan secara profesional dan proporsional dalam pelaksanaan tugas pekerjaan dan jabatan. Dengan kompetensi (pengetahuan dan ketrampilan) Pegawai Negeri Sipil Daerah yang dimiliki, akan mampu mewujudkan pelayanan prima di daerah.

Dari analisis isu strategis yang menjadi permasalahan didaerah adalah bagaimana kemudahan pelayanan publik baik pelayanan administrasi dan hakhak masyarakat lainnya dapat terlayani dengan baik. Kemudian dari hasil analisis lingkungan daerah untuk mewujudkan pelayanan publik dan yang menjadi **kekuatan** yaitu tersedianya sumber daya manusia yang memadai. Analisis yang menjadi **kelemahan** daerah adalah pelayanan pemerintah kepada masyarakat belum memuaskan dan yang menjadikan **peluang** daerah adalah adanya political will secara nasional untuk memajukan sumber daya manusia Indonesia melalui prioritas pembangunan pendidikan dan kesehatan dan yang menjadi **ancaman** daerah adalah era globalisasi yang harus diikuti sesuai perkembangan oleh Organisasi Perangkat Daerah.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan merupakan Organisasi Perangkat Daerah sesuai tugas pokok dan fungsi adalah mengurus administrasi

*Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau*  
kepegawaian di daerah dengan sistem dan prosedur yang diatur dalam peraturan perundangundangan. Berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- 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 seimbangya kebutuhan PNS baru yang berkualitas dengan semakin banyaknya PNS yang pensiun.
- Masih kurangnya pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan kepegawaian.
- Masih rendahnya budaya kerja pegawai terkait dengan tugas, tanggungjawab, etika dan perilaku pegawai;

### **3.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil kepala daerah Kabupaten Malinau 2016-2021**

Visi Bupati dan wakil Bupati terpilih Kabupaten Malinau periode 2016-2021 adalah “Terwujudnya Kabupaten Malinau yang Maju dan Sejahtera Melalui Gerakan Desa Membangun”. Adapun Misi pembangunannya ada dua belas yaitu:

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia, melalui upaya penyediaan tenaga kerja terampil dan terdidik.
2. Meningkatkan peran serta dan pemberdayaan masyarakat dalam pembangunan daerah, mulai dari fase perencanaan, implementasi, pertanggungjawaban, dan evaluasi.
3. Meningkatkan kualitas dan kuantitas pembangunan infrastruktur daerah baik perkotaan, perdesaan, perdalaman maupun perbatasan, dengan fokus pada

*Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau*  
peningkatan infrastruktur dasar, yaitu: jalan, air bersih, listrik, telekomunikasi dan informasi.

4. Meningkatkan perekonomian daerah dan pemerataan pembangunan yang bertumpu pada ekonomi desa, melalui pengembangan infrastruktur ekonomi, yaitu: BUMDes, pasar, bank, dan pusat perdagangan.
5. Meningkatkan peran pertanian (tanaman pangan, perkebunan, peternakan dan perikanan) dalam perekonomian daerah, melalui pengembangan produk unggulan desa: *“one village one product”* dengan semboyan *“Bertani Sehat”*;
6. Menjadikan ibukota Kabupaten Malinau sebagai pusat pemerintahan, pusat perdagangan, dan pusat industri barang dan jasa, melalui perencanaan tata kota secara komprehensif dengan membangun infrastruktur perkotaan, jaringan transportasi darat, sungai dan udara.
7. Mewujudkan kesamaan hak kepada seluruh pemeluk agama untuk dapat beribadah menurut agamanya masing-masing dengan senantiasa mengembangkan sikap toleransi.
8. Meningkatkan kualitas lingkungan hidup serta mewujudkan keefektifan dan efisiensi penggunaan sumberdaya alam dalam dimensi Kabupaten Malinau sebagai Kabupaten Konservasi, melalui penanaman pohon produktif dalam kegiatan berkebun, dengan semboyan: *“Kebun untuk masyarakat dan memasyarakatkan kegiatan berkebun”*.
9. Mewujudkan supremasi hukum dan menciptakan pemerintahan yang bersih, efektif, serta efisien guna mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN).
10. Meningkatkan peran pemuda dan perempuan dalam pembangunan daerah, melalui penguatan peran perempuan dan pemuda desa dalam setiap kegiatan pembangunan.

11. Mengembangkan seni, budaya dan pariwisata daerah, dengan memperbanyak atraksi seni daerah, pelestarian seni dan budaya daerah melalui pendidikan dan pelatihan.
12. Memantapkan kapasitas Pemerintahan Kabupaten, Kecamatan dan Desa dalam menyelenggarakan kepentingan rakyat.

Adapun program utama dalam rangka mencapai visi dan melaksanakan misi di atas adalah Program Gerakan Desa Membangun. Program ini meliputi 13 (Tiga Belas) Program Utama :

1. Penguatan Peran desa dan Kecamatan
2. Memaksimalkan dana GERDEMA
3. Memaksimalkan Peran RT
4. Pemberian modal tanpa angunan dan bunga
5. Bebas biaya Pendidikan PAUD, SD, SMP, & SMA
6. Bantuan beasiswa anak tidak mampu
7. Tugas belajar perguruan tinggi kejuruan
8. Peningkatan mutu layanan kesehatan gratis
9. Infrastruktur kota mandiri
10. Perbaikan pendapatan aparat desa, BPD, tokoh adat, Kepala Dusun dan Ketua RT.
11. Memaksimalisasi mutu pelayanan kesehatan PKM
12. Mewujudkan kehadiran resi gudang
13. Mendorong partisipasi swasta.

Sedangkan program yang menjadi program unggulan dalam rangka mencapai visi dan melaksanakan misi di atas adalah Program Gerakan Desa Membangun. Program ini meliputi tiga program sebagai berikut:

1. Program RT BERSIH

*Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau*

Memberi “Tunjangan dan Operasional kepada RT” sebesar Rp. 60 juta/Tahun, dan Dana Program “RT BERSIH” yang sekurang – kurangnya sebesar Rp. 200 juta/Tahun kepada setiap RT.

2. Program Beras Daerah (RASDA)

Kebijakan Program Beras Daerah (RASDA) bagi kepentingan konsumsi rakyat Malinau dan Kebijakan subsidi beras sejahtera untuk masyarakat yang tidak mampu melalui kebijakan RASDA yang diperoleh dari produksi petani Malinau.

3. Program Wajib Belajar 16 (Enam Belas) Tahun

Melaksanakan program “Wajib Belajar Enam Belas Tahun” dengan Bebas SPP dan bebas pungutan biaya pendidikan dari“ PAUD, SD, SMP, SMU “.

Adapun 5 (lima) Pembangunan dalam rangka mencapai visi dan melaksanakan misi di atas adalah :

1. Pembangunan Infrastruktur Dasar dan Infrastruktur Ekonomi
2. Pengembangan Kapasitas Sumberdaya Manusia
3. Penguatan Ekonomi desa dan keunggulan Daerah
4. Ibukota Malinau menjadi kota mandiri
5. Reformasi Birokrasi fokus pada pemberian pelayanan prima.

Adapun 4 (empat) Komitmen Daerah dalam rangka mencapai visi dan melaksanakan misi di atas adalah :

1. Revalitasi Pertanian untuk Ketahanan Pangan
2. Ibukota Kabupaten menjadi Kota Mandiri
3. Malinau sebagai Tujuan Wisata Nasional dan Internasional
4. Pengembangan RSUD Malinau sebagai RS Rujukan.

Berdasarkan penjabaran Visi Bupati dan Wakil Bupati terpilih, dapat dijelaskan bahwa isu-isu strategis yang terkait langsung dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau adalah

*Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau*  
Terwujudnya Sumber Daya Aparatur yang Profesional, dalam Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Masyarakat. Yang mana program dan kegiatan tersebut dilaksanakan untuk meningkatkan sumber daya manusia nya dalam hal ini pegawai sebagai sumber daya aparatur Pemerintah Kabupaten Malinau.

Misi Kabupaten Malinau 2016-2021 yang terkait dengan tupoksi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Misi 1

Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, melalui upaya penyediaan tenaga kerja terampil dan terdidik. Melalui beberapa program dan kegiatan pembinaan dan diklat pegawai serta pendidikan formal yang dapat mewujudkan aparatur pemerintahan yang profesional.

2. Misi 9

Mewujudkan supremasi hukum dan menciptakan pemerintahan yang bersih, efektif serta efisien. Melalui program, kegiatan penerapan peraturan kepegawaian.

### 3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi/Kota

Sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) mempunyai hubungan fungsional dan profesional baik langsung dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang ada di pusat, maupun dengan kantor-kantor regional Badan Kepegawaian Negara yang tersebar pada delapan wilayah kerja.

Kebijakan pengembangan sumber daya aparatur negara sangat diperlukan bukan saja untuk menghadapi berbagai perubahan strategik ditingkat nasional dan internasional, tetapi terlebih lagi untuk mengisi pelaksanaan otonomi daerah.

Pada dasarnya langkah kebijakan tersebut berintikan pada pembangunan Sumber Daya Manusia aparatur negara yang profesional, netral dari pengaruh kekuatan politik, berwawasan global, bermoral tinggi, serta mempunyai kemampuan

**PERUBAHAN RENSTRA Tahun 2016 - 2021**

*Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau* berperan sebagai perekat kesatuan dan persatuan bangsa serta Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Program Reformasi Birokrasi, yang di dalamnya mengamankan capaian kinerja mengenai : Peningkatan Pelayanan Publik, Peningkatan Efektivitas dan Efisiensi Kelembagaan, Peningkatan Efektivitas dan Efisiensi Ketatalaksanaan, Peningkatan Kualitas SDM Aparatur, Peningkatan Akuntabilitas, Perbaikan bidang pengawasan, Peningkatan Budaya Kerja/Etika Birokrasi.

Komitmen Badan Kepegawaian Negara untuk membangun sistem manajemen PNS dituangkan dalam visi Badan Kepegawaian Negara dalam renstra 2010-2014, yaitu: “Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025.”

Pemahaman “professional” dalam visi tersebut merupakan wujud komitmen Badan Kepegawaian Negara sebagai lembaga yang mengedepankan kompetensi yang memadai dan bekerja dengan dedikasi yang tinggi serta dan berorientasi pada prestasi kerja dalam melaksanakan tugas pembinaan manajemen kepegawaian secara nasional.

Amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 1 ayat (21) bahwa Badan Kepegawaian Negara (BKN) adalah lembaga pemerintah non kementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) secara nasional sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.

Dalam Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 bahwa untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai bagian dari Reformasi Birokrasi, perlu ditetapkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggung jawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit yaitu kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara

*Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau* yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, agama, warna kulit dan asal usul, jenis kelamin, umur atau kondisi kecacatan.

Beberapa unsur yang sama dari visi dan rencana strategi baik Badan Kepegawaian Negara maupun Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Malinau adalah menyangkut pengelolaan manajemen kepegawaian guna mewujudkan Aparatur Profesional yang diiringi dengan peningkatan kualitas dan kuantitas aparatur.

### **3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis**

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau yaitu kaitannya dengan pembangunan dan pelayanan masyarakat tentunya tidak bisa dilepaskan adanya faktor-faktor Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS). Senantiasa memperhatikan RTRW dan KLHS perlu dilakukan, agar pelaksanaan pembangunan dan pelayanan masyarakat tidak menjadi sia-sia dan merusak lingkungan. Apabila dilihat dari tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau hubungannya dengan RTRW dan KLHS secara langsung tidak terdapat hubungan cukup signifikan. Namun dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau, khususnya dalam penyusunan perumusan kebijakan pemerintahan daerah, maka perlu diperhatikan analisis RTRW dan KLHS agar hasil rumusannya kebijakan pemerintah daerah tidak bertentangan dengan hasil RTRW dan KLHS.

Dalam rangka pelaksanaan kegiatan di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau selama 5 tahun ke depan tidak bertentangan dengan RTRW. Berdasarkan hasil kajian Lingkungan Hidup Strategis

*Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau* untuk RPJMD terdapat 9 kebijakan, rencana, dan program (KRP) yang memberikan dampak terhadap perubahan lingkungan maupun terhadap pembangunan berkelanjutan. Dari 9 kebijakan, rencana, dan program (KRP) tersebut tidak termasuk program yang berada di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau.

### **3.5 Penentuan Isu-isu Strategis**

#### **a. Gambaran Pelayanan**

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi melaksanakan segala urusan dan pelayanan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (diklat). Jika dilihat dari beberapa faktor penghambat masih dibutuhkannya tuntutan pelayanan yang baik melalui peningkatan kualitas SDM aparaturnya, dan peningkatan sarana/prasarana sebagai penunjang pelayanan data kepegawaian secara elektronik atau online.

#### **b. Sasaran jangka Menengah pada Renstra K/L dan Renstra SKPD Prov/Kab/Kota**

Sasaran strategis BKN Pusat disusun berdasarkan hasil identifikasi potensi dan permasalahan internal, dalam rangka mencapai tujuan. Sasaran strategis merupakan ukuran kinerja dari tujuan strategis BKN. Sasaran strategis BKN sebagai berikut:

##### **1. Meningkatkan Efektifitas Sistem Perencanaan dan Pengembangan Kepegawaian**

Dengan mempertimbangkan unsur kepentingannya, maka ditetapkan indikator-indikator keberhasilan sasaran strategis ini mencakup, *pertama* yakni Persentase Instansi Pemerintah yang menerapkan Kebijakan Penataan Kepegawaian (*Rightsizing*) di Lingkungannya. Indikator ini ditetapkan untuk mengetahui seberapa banyak instansi pemerintah yang telah menerapkan kebijakan penataan kepegawaian (*rightsizing*). *Kedua* adalah Persentase Instansi

Pemerintah yang menerapkan Standar Kompetensi Jabatan di Lingkungannya,

*Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau*

yang bertujuan untuk mengetahui seberapa banyak standar kompetensi jabatan PNS sudah diterapkan pada Instansi Pemerintah, baik Pusat maupun Daerah. Indikator keberhasilan dari sasaran strategis ini yang berikutnya adalah Persentase Instansi Pemerintah yang menerapkan Penilaian Kompetensi PNS dalam Pengembangan Karier Kepegawaian di Lingkungannya. Indikator ini ditetapkan dengan tujuan untuk mengukur seberapa banyak instansi pemerintah yang telah menerapkan penilaian kompetensi PNS dalam mengembangkan karir kepegawaian. Kemudian, indikator berikutnya adalah Persentase Instansi Pemerintah yang menghitung kebutuhan formasi PNS dengan tepat sesuai Norma, Standar, dan Prosedur (NSP), yakni untuk mengetahui seberapa banyak instansi pemerintah yang telah menghitung kebutuhan formasi PNS dengan tepat sesuai NSP.

**2. Meningkatkan Sistem Pembinaan Kinerja yang Optimal**

Melalui sasaran strategis ini BKN mengharapkan adanya kemauan dari instansi pusat maupun daerah dalam berkontribusi meningkatkan sistem pembinaan kinerja. Sistem pembinaan kinerja dimaksudkan antara lain sebagai upaya pengembangan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil. Sasaran strategis ini merupakan penjabaran atau implementasi dari tujuan yang akan dicapai dalam jangka waktu 1(satu) tahun sampai dengan 5 (lima) tahun. Dengan diformulasikannya sasaran strategis ini, maka BKN dapat mengetahui secara tepat apa yang harus dilakukan oleh organisasi untuk mencapai visi dan misinya berdasarkan pertimbangan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki. Namun harus disadari masih banyak hal yang perlu dilakukan BKN dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, khususnya dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan kepegawaian dilingkungan instansi pusat maupun daerah. Oleh karena itu, dalam kurun waktu 2010-2014 BKN akan secara cermat menyusun program kerja yang

*Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau*  
berbasis kepada kondisi aktual dan berdampak terhadap peningkatan pembinaan kinerja PNS.

Melalui sasaran strategis ini juga memungkinkan BKN untuk mengukur sejauh mana capaian keberhasilan dibidang sistem pembinaan kinerja yang optimal, agar visi dan misi organisasi dapat tercapai, mengingat tujuan strategis dirumuskan berdasarkan visi dan misi organisasi. Untuk dapat mengukur keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran strategis dimaksud, maka perlu ditetapkan indikator kinerja sasaran (outcome) yang meliputi :

- 1) Jumlah instansi pemerintah yang telah memanfaatkan sistem rekrutmen dan promosi dengan menggunakan alat bantu komputer (CAT); dan
- 2) Jumlah pertimbangan pengangkatan dalam jabatan fungsional analisis kepegawaian.

### **3. Meningkatkan Kualitas Rumusan Perundang-undangan Kepegawaian**

Dengan adanya keseragaman dalam penyelenggaraan manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam penjelasan umum Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok- Pokok Kepegawaian, dimana Manajemen Pegawai Negeri Sipil perlu diatur secara menyeluruh dengan menerapkan Norma, Standar, dan Prosedur (NSP) yang seragam. Dengan adanya NSP tersebut diharapkan akan dapat diciptakan Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas diseluruh Indonesia. Hal tersebut selain untuk memudahkan dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian, juga untuk mewujudkan perlakuan yang sama dan jaminan kepastian hukum bagi seluruh Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian merupakan kebijakan pemerintah yang disusun dalam bentuk Peraturan Pemerintah (PP), Peraturan Presiden (PerPres), Peraturan Kepala (PerKa) BKN, dan termasuk juga

Keputusan Kepala (KepKa) BKN. Kebijakan-kebijakan tersebut merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Pokok Kepegawaian sebagaimana disebutkan diatas yang merupakan instrumen dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian. Penyusunan peraturan perundang-undangan kepegawaian seyogyanya disusun dengan mempertimbangkan perkembangan lingkungan strategis. Terlebih lagi Pemerintah dalam beberapa tahun terakhir ini sedang melaksanakan agenda Reformasi Birokrasi. Oleh karena itu, dalam penyusunannya harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian. Disamping itu, dalam penyusunan peraturan perundang-undangan kepegawaian harus dilakukan koordinasi dengan instansi terkait, terutama dalam pembahasan dan harmonisasi mengenai substansi maupun konstruksi peraturan perundangundangan, agar dapat dihasilkan suatu peraturan perundangan yang berkualitas.

Sejalan dengan hal tersebut diatas, untuk mengukur capaian keberhasilan sasaran strategis yaitu meningkatkan kualitas rumusan peraturan perundang-undangan kepegawaian ditetapkan indikator kinerja sasaran (*outcome*), yaitu jumlah rumusan peraturan perundang-undangan yang diselesaikan.

#### **4. Meningkatkan Pelayanan Kepegawaian Berbasis Teknologi Informasi**

Meningkatkan Pelayanan Kepegawaian berbasis teknologi informasi mencakup kegiatan Pelayanan Penetapan NIP, Karpeg, Karis/Karsu, Pelayanan Penetapan Kenaikan pangkat dan Mutasi lainnya, Pelayanan penetapan Pensiun PNS, janda/duda/anak/orangtua PNS dan janda/duda pejabat Negara, Pelayanan penetapan status dan kedudukan kepegawaian pegawai negeri sipil. Melalui sasaran strategis ini, Badan Kepegawaian Negara mengharapkan dapat memberikan pelayanan kepegawaian sesuai dengan harapan pelanggan dengan

*Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau*  
Menerapkan SMM ISO 9001:2008 dan Menerapkan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) *On-Line* yang diukur dengan Indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan kepegawaian berpedoman pada Peraturan Menpan No 25 tahun 2004 tentang Indeks Kepuasan Pelayanan.

Target yang akan dicapai merupakan upaya berkesinambungan yang dilakukan Badan Kepegawaian Negara untuk memenuhi target kepuasan pelanggan terhadap pelayanan kepegawaian. Pada akhirnya akan tercapai titik ideal sesuai dengan harapan masyarakat yang dilayani yang memenuhi unsur-unsur terstandar, mudah, cepat, tepat, terbuka dan adil.

#### **5. Meningkatkan Sistem Informasi Kepegawaian yang Terintegrasi**

Pembangunan dan pengembangan sistem informasi kepegawaian dan pengolahan *database* kepegawaian merupakan sasaran strategis dalam upaya untuk memberikan dukungan pelaksanaan kebijakan pengembangan sistem informasi kepegawaian berbasis teknologi informasi serta kegiatan akurasi *database* kepegawaian dalam upaya peningkatan pelayanan kepegawaian sesuai dengan kebutuhan *stakeholders*. Melalui sasaran strategis ini, BKN menyadari pentingnya Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian secara *Unified System* atau sistem informasi yang terintegrasi untuk mengurangi simpul birokrasi dalam pelayanan bidang kepegawaian serta sekaligus menghilangkan duplikasi sistem dan data kepegawaian, sehingga pelayanan kepegawaian akan lebih efektif dan efisien. Untuk itu, penerapan sistem aplikasi kepegawaian secara terintegrasi ditujukan untuk mendukung pelaksanaan kebijakan pengembangan sistem informasi kepegawaian berbasis teknologi informasi dan komunikasi data serta peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian. Integrasi sistem dan data

*Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau*  
kepegawaian juga melibatkan *stakeholders* lain yang terkait dengan peningkatan pelayanan kepada PNS, diantaranya adalah Taspen, Askes dan Bappertarum.

#### **6. Meningkatkan Efektifitas Sistem Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian**

Peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian sebagai Norma, Standar dan Prosedur dalam pembinaan karier PNS wajib dilaksanakan oleh setiap Pejabat Pembina kepegawaian, baik pada Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah. Tegaknya norma, standar, prosedur merupakan upaya mewujudkan PNS yang profesional, netral dan sejahtera guna mendukung serta mendorong terciptanya birokrasi yang efisien dan efektif. Peran dan fungsi pengawasan dan pengendalian pelaksanaan peraturan perundangan bidang kepegawaian ini merupakan salah satu bagian yang sangat menentukan untuk tegaknya norma, standar dan prosedur. Oleh karena itu, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan peraturan perundangan-undangan bidang kepegawaian perlu dilakukan secara berkesinambungan dengan cara yang efektif.

#### **7. Meningkatkan Efektifitas Koordinasi Perencanaan Program, Sumber Daya, serta Pengelolaan Administrasi**

Dalam upaya mencapai keberhasilan BKN dalam mengemban tugas dan fungsinya, BKN berupaya untuk berkoordinasi dengan *stakeholders*, baik internal maupun eksternal dalam penyusunan program maupun kegiatan dengan tujuan agar kinerja BKN dapat dirasakan oleh masyarakat. Untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya, BKN memanfaatkan sumberdaya organisasi secara efektif dan efisien. Disamping itu, pengelolaan administrasi merupakan hal yang sangat penting sehingga BKN perlu melakukan upaya secara terus menerus untuk membenahi dan memperbaharui kondisi yang ada dengan menggunakan teknologi informasi.

## **8. Meningkatkan Pemenuhan Standar dan Mutu Sarana Prasarana Kantor**

Dalam rangka peningkatan kinerja BKN, perlu didukung dengan adanya ketersediaan fasilitas kerja yang memadai sesuai dengan standar sarana dan prasarana kerja. Atas dasar itu, maka ditetapkan sasaran strategis ini sebagai upaya BKN untuk meningkatkan standar mutu sarana dan prasarana kantor yang dibutuhkan.

### **c. Implikasi RTRW bagi pelayanan BKPP**

Berdasarkan Raperda RTRW Kabupaten Malinau 2011-2031 diketahui bahwa kawasan budidaya yang mencakup hutan produksi/HP (355.887 ha), hutan produksi terbatas/HPT (1.561.153 ha) dan hutan produksi dapat dikonversi /HPK (31.605 ha) namun akibat aktivitas pemanfaatan hutan dengan intensitas tinggi dan tidak ada rehabilitasi lahan, maka akan mengakibatkan perubahan komponen lingkungan. Dampak kerusakan hutan akibat kegiatan perusahaan hutan (HPH) meliputi peningkatan iklim mikro, peningkatan limpasan air permukaan (survice run off), penurunan kualitas air yang berdampak terhadap biota air dan kesehatan masyarakat serta terganggunya flora dan fauna. Sebaran dampak cukup luas di yang mencakup 8 Kecamatan dan 27 desa. Dampak negatif yang ditimbulkan dari kegiatan perusahaan hutan berupa penurunan kualitas air dan fungsi DAS, ali fungsi hutan dan penurunan keanekaragaman hayati (flora, fauna dan ekosistem), terganggunya eksistensi kawasan konservasi dan lindung, terganggunya kawasan HoB, eksploitasi sumber daya alam secara berlebihan dan ilegal logging dengan dampak positif berupa peningkatan kesempatan kerja dan kesempatan berusaha.

Berdasarkan dampak yang ditimbulkan, maka KRP ini dalam hubungannya dengan Pelayanan BKPP tidak berdampak terhadap perubahan lingkungan maupun terhadap pembangunan berkelanjutan.

**d. Implikasi KLHS bagi pelayanan BKPP**

Sesuai yang diamanatkan Undang-Undang RI No. 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup, terhadap RTRW Kabupaten Malinau 2011 – 2031 untuk melakukan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS). Kajian Lingkungan Strategis (KLHS) ini bertujuan untuk mengarusutamakan (mainstreaming) prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan di dalam kebijakan, rencana dan program (KRP) yang tertuang dalam RTRW Kabupaten Malinau 2011 – 2031 sehingga kebijakan, rencana dan program tersebut serasi dan selaras serta dapat berkelanjutan. Namun dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Malinau tidak memberikan dampak terhadap perubahan lingkungan maupun terhadap pembangunan berkelanjutan.

**BAB IV  
TUJUAN DAN SASARAN**

**4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah**

**4.1.1 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-tujuan yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan kemampuan aparatur sesuai dengan kompetensinya masing-masing sehingga dapat melayani masyarakat dengan baik.
2. Terpenuhinya kuantitas pegawai sesuai dengan analisa jabatan.
3. Terwujudnya SDM yang mampu melaksanakan tugas dengan keahliannya di bidang masing-masing.
4. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian.

**4.2.2 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 :

*Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau*

1. Meningkatkan kualitas PNS guna mewujudkan aparatur pemerintah yang berkualitas dan professional melalui Pendidikan Formal.
2. Rekrutmen pegawai sesuai dengan kebutuhan / analisa jabatan.
3. Meningkatkan kualitas SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi melalui Pendidikan dan Pelatihan.
4. Mempercepat Proses penyelesaian administrasi dan Ketertiban data administrasi kepegawaian yang optimal.

Tujuan dan Sasaran tersebut digambarkan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

**Visi :**

**“TERWUJUDNYA APARATUR YANG PROFESIONAL DALAM  
PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DAN PELAYANAN  
MASYARAKAT “**

**Misi 1 : Meningkatkan Pendidikan Formal Aparatur Serta Meningkatkan  
Kuantitas Pegawai Sesuai Dengan Kebutuhan**

<b>TUJUAN</b>	<b>SASARAN</b>	<b>INDIKATOR SASARAN</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Peningkatan kemampuan aparatur sesuai dengan kompetensinya masing- masing sehingga dapat melayani masyarakat dengan baik.</li><li>• Terpenuhinya kuantitas pegawai sesuai dengan analisa jabatan.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Meningkatkan kualitas PNS guna mewujudkan aparatur pemerintah yang berkualitas dan professional melalui Pendidikan Formal.</li><li>• Rekrutmen pegawai sesuai dengan kebutuhan / analisa jabatan.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Jumlah pegawai yang menyelesaikan pendidikan formal tepat waktu dengan Hasil yang Baik</li><li>• Jumlah PNS yang sesuai formasi kebutuhan dan kompetensi.</li></ul>

**Misi 2 : Melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan Struktural dan Teknis Fungsional Bagi Aparatur**

<b>TUJUAN</b>	<b>SASARAN</b>	<b>INDIKATOR SASARAN</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Terwujudnya SDM yang mampu melaksanakan tugas dengan keahliannya di bidang masing-masing.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Meningkatkan kualitas SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi melalui Pendidikan dan Pelatihan.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Persentase Jumlah pegawai yang mengikuti Pendidikan dengan hasil yang memuaskan</li></ul>

**Misi 3 : Memperbaiki Sistem Akurasi Data Dan Prosedur Kerja**

<b>TUJUAN</b>	<b>SASARAN</b>	<b>INDIKATOR SASARAN</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mempercepat Proses penyelesaian administrasi dan Ketertiban data administrasi kepegawaian yang optimal.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Persentase Jumlah Pegawai yang menyelesaikan administrasi kepegawaian tepat waktu</li></ul>

**BAB V**  
**STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

**5.2 Strategi dan Kebijakan SKPD**

**4.3.1 Strategi**

Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau, maka strategi yang dirumuskan adalah :

1. Membuka jalur pendidikan formal bagi PNS dan Masyarakat serta
2. Memberikan informasi tentang rekrutmen calon PNS dan masyarakat serta Peningkatan standart penerimaan SDM Aparatur pada kegiatan seleksi penerimaan CPNS Daerah.
3. Peningkatan ketrampilan dan profesionalisme PNS melalui pengiriman pegawai untuk mengikuti Pendidikan dan Pelatihan tugas pokok dan fungsi bagi PNS
4. Menyempurnakan sistem kepegawaian.

**4.3.2 Kebijakan**

Untuk mengimplementasikan strategi dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, maka perlu dirumuskan kebijakan-kebijakan strategis yang menjadi pedoman bagi perumusan dan operasionalisasi program program limat tahun dari renstra BKPP.

Kebijakan strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau adalah :

1. Mengirimkan dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan formal.
2. Memberikan kesempatan kepada masyarakat/warga negara Indonesia untuk mengisi formasi kepegawaian sesuai prosedur dan persyaratan yang telah ditetapkan.

3. Mengirimkan dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.
4. Memberikan pelayanan administrasi kepegawaian yang cepat, tepat dan akurat untuk meningkatkan kepuasan aparatur Pemerintah Kabupaten Malinau.

**Tabel V**  
**Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan**

<b>Visi :</b>			
Terwujudnya Kabupaten Malinau yang Maju dan Sejahtera Melalui Gerakan Desa Membangun			
<b>Misi 1 :</b>			
Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, melalui upaya penyediaan tenaga kerja terampil dan terdidik.			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peningkatan kemampuan aparatur sesuai dengan kompetensinya masing- masing sehingga dapat melayani masyarakat dengan baik.</li> <li>• Terpenuhinya kuantitas pegawai sesuai dengan analisa jabatan.</li> <li>• Terwujudnya SDM yang mampu melaksanakan tugas dengan keahliannya di bidang masing- masing.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meningkatkan kualitas PNS guna mewujudkan aparatur pemerintah yang berkualitas dan professional melalui Pendidikan Formal.</li> <li>• Rekrutmen pegawai sesuai dengan kebutuhan / analisa jabatan.</li> <li>• Meningkatkan kualitas SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi melalui Pendidikan dan Pelatihan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peningkatan ketrampilan dan profesionalisme PNS melalui pengiriman pegawai untuk mengikuti Pendidikan dan Pelatihan tugas pokok dan fungsi bagi PNS</li> <li>• Memberikan informasi tentang rekrutmen calon PNS dan masyarakat serta Peningkatan standart penerimaan SDM Aparatur pada kegiatan seleksi penerimaan CPNS Daerah.</li> <li>• Memberikan kesempatan bagi PNS untuk mengikuti Diklat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengirimkan dan memberikan kesempatan kepada Pegawai Negeri sipil dan masyarakat untuk mengikuti pendidikan formal.</li> <li>• Memberikan kesempatan kepada masyarakat/warga negara Indonesia untuk mengisi formasi kepegawaian sesuai prosedur dan persyaratan yang telah ditetapkan.</li> <li>• Mengirimkan dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.</li> </ul>

<b>Visi :</b> Terwujudnya Kabupaten Malinau yang Maju dan Sejahtera Melalui Gerakan Desa Membangun			
<b>Misi 9 :</b> Mewujudkan supremasi hukum dan menciptakan pemerintahan yang bersih, efektif serta efisien			
• Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian.	• Mempercepat Proses penyelesaian administrasi dan Ketertiban data administrasi kepegawaian yang optimal.	• Menyempurnakan sistem kepegawaian.	• Memberikan pelayanan administrasi kepegawaian yang cepat, tepat dan akurat untuk meningkatkan kepuasan aparatur Pemerintah Kabupaten Malinau.

Setelah strategi dan kebijakan diidentifikasi, maka selanjutnya dianalisis melalui matriks SWOT. Matrik ini dapat menggambarkan secara jelas bagaimana peluang dan ancaman yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan kabupaten Malinau dapat disesuaikan dengan kekuatan dan kelemahan yang dimiliki. Matrik ini dapat menghasilkan empat set kemungkinan alternatif strategis.

1. **Strategi S+O**, yaitu Kekuatan yang dimiliki untuk memanfaatkan Peluang yang ada.
2. **Strategi S+T**, yaitu Kekuatan yang dimiliki untuk mengatasi ancaman baik dari dalam maupun dari luar Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan
3. **Strategi W+O**, yaitu Mengatasi Kelemahan dengan memanfaatkan Peluang yang ada.
4. **Strategi W+T**, yaitu meminimalkan Kelemahan untuk mengatasi Ancaman.

Berdasarkan identifikasi tersebut, maka dapat dibuat berbagai kemungkinan alternatif strategi (SO,ST,WO dan WT) Sebagaimana yang terdapat dalam tabel dibawah ini :

<p align="center"><b>EKSTERNAL</b></p>	<p align="center"><b>PELUANG</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adanya dukungan Kebijakan Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan Pemerintahan .</li> <li>- Adanya Peraturan kepegawaian dalam melaksanakan tugas</li> <li>- Adanya kesempatan untuk meningkatkan jenjang karir pegawai.</li> <li>- Adanya kerjasama dengan pihak luar dalam rangka peningkatan SDM</li> <li>- Terjalannya hubungan kerjasama yang baik antara kepala, sekretaris, bidang-bidang dan pelaksana (staf).</li> </ul>	<p align="center"><b>ANCAMAN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tuntutan pelayanan kepegawaian yang lebih baik</li> <li>- Harus memahami perubahan dan perkembangan peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian dan kediklatan.</li> <li>- Seiring dengan perkembangan teknologi mengharuskan SDM memiliki kemampuan IT.</li> <li>- Kurangnya kesadaran PNS dalam melaksanakan tugas di daerah kecamatan yang jauh dari ibukota kabupaten</li> </ul>
<p align="center"><b>KEKUATAN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adanya peraturan kepegawaian yang menunjang pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan</li> <li>- Terpenuhinya PNS pada BKPP yang sebagian besar golongan III</li> <li>- Adanya kekompakan dan komitmen meningkatkan kinerja pelayanan</li> <li>- Tersedianya anggaran dana pada setiap kegiatan prioritas, sehingga pelayanan administrasi kepegawaian PNS terlaksana seperti pelayanan Karpeg, Taspen, Sumpah Janji, Karis/karsu, Tubel/ikatan dinas</li> </ul>	<p align="center"><b>STRATEGI S + O</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Memanfaatkan sumber dana yang tersedia untuk meningkatkan Mutu SDM melalui peningkatan pendidikan formal dan kediklatan sesuai bidang kerja masing-masing</li> <li>- Mengimplementasikan peraturan tentang kepegawaian dan diklat dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah untuk menata kembali potensi SDM yang dapat dikembangkan secara profesional dan proporsional</li> </ul>	<p align="center"><b>STRATEGI S-T</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Meningkatkan koordinasi dengan instansi terkait dalam pelayanan kepegawaian dan kediklatan.</li> <li>- Memanfaatkan dengan baik kemampuan SDM yang ada dalam struktur organisasi untuk memenuhi tuntutan pelayanan publik</li> </ul>

<p align="center"><b>INTERNAL</b></p>	<p align="center"><b>PELUANG</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adanya dukungan Kebijakan Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan Pemerintahan .</li> <li>- Adanya Peraturan kepegawaian dalam melaksanakan tugas</li> <li>- Adanya kesempatan untuk meningkatkan jenjang karir pegawai.</li> <li>- Adanya kerjasama dengan pihak luar dalam rangka peningkatan SDM</li> <li>- Terjalannya hubungan kerjasama yang baik antara kepala, sekretaris, bidang-bidang dan pelaksana (staf).</li> </ul>	<p align="center"><b>ANCAMAN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tuntutan pelayanan kepegawaian yang lebih baik</li> <li>- Harus memahami perubahan dan perkembangan peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian dan kediklatan.</li> <li>- Seiring dengan perkembangan teknologi mengharuskan SDM memiliki kemampuan IT.</li> <li>- Kurangnya kesadaran PNS dalam melaksanakan tugas di daerah kecamatan yang jauh dari ibukota kabupaten</li> </ul>
<p align="center"><b>KELEMAHAN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Belum optimalnya pemahaman beberapa aparatur terhadap peraturan kepegawaian.</li> <li>- Masih kurangnya sarana dan prasarana pelayanan kepegawaian dan kediklatan</li> <li>- Pelayanan kepegawaian belum secara otomatis.</li> </ul>	<p align="center"><b>STRATEGI (-W)+O</b></p> <p>Memanfaatkan motivasi yang ada untuk mendorong kinerja aparatur untuk lebih meningkatkan lagi kemampuannya melalui diklat formal dan tugas belajar</p>	<p align="center"><b>STRATEGI (-W)+T</b></p> <p>Mengembangkan fasilitas sarana dan prasarana dalam meningkatkan mutu kualitas aparatur agar dapat memberikan tuntutan pelayanan yang baik</p>

**RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

**5.1 Rencana Program dan Kegiatan**

Rencana program dan kegiatan ini adalah cara untuk melaksanakan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan serta upaya yang dilakukan untuk mengetahui capaian keberhasilan sasaran dan tujuan. Sedangkan program dimaksudkan sebagai kumpulan kegiatan yang sistematis dan terpadu untuk mendapatkan hasil yang dilaksanakan SKPD guna mencapai sasaran tertentu. Dengan adanya program dan kegiatan diharapkan pula dapat menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang dihadapi.

Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau yang direncanakan untuk periode tahun 2016-2021 meliputi :

**1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran**

Kegiatan :

1. Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas /Operasional
2. Penyediaan alat tulis kantor
3. Penyediaan barang cetakan dan pengadaan
4. Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi

**2. Program Peningkatan Disiplin Aparatur**

Kegiatan :

1. Pelantikan pejabat Eleson II, III, dan IV Pemerintah kabupaten malinau
2. Kenaikan pangkat PNS
3. Sumpah Janji PNS
4. Penetapan NIP CPNS
5. Pembuatan TASPEN
6. Pembuatan KARSIS, KARSU
7. Pembuatan KARPEG dan perbaikan konversi NIP
8. Penegakan Hukum Disiplin PNS

**3. Program fasilitasi pindah/purna tugas PNS**

Kegiatan :

1. Pemindahan tugas PNS
2. Kenaikan pangkat pengabdian dan pemberhentian PNS
3. Pembekalan Purnabakti PNS

**4. Program peningkatan kapasitas sumber daya Aparatur**

Kegiatan :

1. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) PIM II
2. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) PIM III
3. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) PIM IV
4. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) prajabatan golongan I & II
5. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) prajabatan golongan III
6. Seleksi S1 IPDN
7. Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan Dinas
8. Penyelenggaraan pendidikan S1 IPDN
9. Penyelenggaraan pendidikan sarjana (S1) kerjasama Pemkab Malinau
10. Penyelenggaraan pendidikan pasca sarjana (S2) KERJASAMA Pemkab Malinau
11. Seleksi tes penerimaan CPNSD Formasi Umum
12. Penyelenggaraan pendidikan S1 Kedokteran
13. Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah
14. Penyelenggaraan pendidikan program Doktorral (S3) dengan Universitas Brawijaya Malang.
15. Penyelenggaraan pendidikan D-IV kerjasama Pemkab Malinau dengan POLTEK Malinau

**5. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur**

Kegiatan :

1. Peremajaan SIMPEG dan Pelatihan Petugas Kepegawaian
2. Assesment Pejabat Eselon IIA, IIB, IIIA, IIIB, IVA dan IVB dan Rotasi JPT
3. Penghargaan PNS/Satyalencana Karya
4. Pengembangan sistem Informasi Kepegawaian Daerah (SIMPEG)

## 5.2 Indikator Kinerja

Indikator kinerja dari beberapa program kegiatan pada Badan Kepegawaian Kabupaten Malinau Tahun 2016-2021 adalah sebagai berikut :

1. Pelayanan administrasi perkantoran
  - Input : Anggaran (APBD)  
Sumberdaya Aparatur pengelola SaranPrasarana
  - Output : jumlah pelayanan administrasi perkantoran
  - Outcome : Kualitas pelayanan administrasi lebih baik
  
2. Peningkatan Disiplin Aparatur
  - Input : Anggaran (APBD)  
Sumberdaya Aparatur pengelola
  - Output : Jumlah Aparatur yang menyelesaikan administrasi kepegawaian
  - Outcome : KARPEG, KARSU, KARIS, SUMPAAH JANJI
  
3. Fasilitasi pindah/purna tugas PNS
  - Input : Anggaran (APBD)  
Sumberdaya Aparatur pengelola
  - Output : Jumlah PNS yang pindah dan Pensiun
  - Outcome : Biaya Pindah dan Pensiun
  
4. Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur
  - Input : Anggaran (APBD)  
Sumberdaya Aparatur pengelola  
Sarana Prasarana
  - Output :Jumlah sumberdaya aparatur yang mengikuti pendidikan
  - Outcome : Peningkatan kualitas sumberdaya aparatur
  
5. Pembinaan dan pengembangan aparatur.
  - Input : Anggaran (APBD)  
Sumberdaya Aparatur pelaksana
  - Output : Terwujudnya aparatur yang memiliki kompetensi
  - Outcome : Aparatur yang disiplin, bersih dan profesional

### **5.3 Kelompok Sasaran**

Yang menjadi kelompok sasaran dari beberapa program kegiatan pada Badan Kepegawaian Kabupaten Malinau Tahun 2016-2021 adalah Masyarakat dan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Malinau sebagai pemakai jasa layanan kepegawaian.

### **5.4 Pendanaan Indikatif**

Perencanaan merupakan awal kesuksesan. Perencanaan yang baik harus didukung visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, dan kebijakan. Namun sebaik apapun suatu perencanaan (planning), tak akan berhasil bila tidak diikuti dengan suatu tindakan (action), karena kunci kesuksesan ada pada tindakan atau pelaksanaan. Untuk mendukung pelaksanaan atau implementasi dari program dan kegiatan yang telah ditetapkan, ada faktor yang sangat diperlukan yaitu pendanaan.

Untuk mewujudkan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Kabupaten Malinau, Pemerintah Kabupaten Malinau bersama Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Malinau telah menetapkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Malinau untuk pengalokasian sumber dana Program dan Kegiatan.

**KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

Indikator kinerja adalah sesuatu yang dijadikan alat ukur kinerja atau hasil yang dicapai. Atau merupakan ukuran kinerja yang digunakan untuk mengetahui perkembangan upaya dalam mencapai hasil yang diinginkan sesuai dengan tujuan dan sasaran. Salah satu tujuan di dalam RPJMD adalah mewujudkan Pemerintah yang efektif, bersih dan demokratis melalui penyelenggaraan pemerintahan yang profesional, aspiratif, partisipatif dan transparan. Sedangkan untuk mewujudkan tujuan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan berupa meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dan meningkatnya kinerja PNS guna mewujudkan aparatur pemerintah yang berkualitas dan profesional, indikator kinerja tujuannya adalah sebagai berikut :

**BAB VIII**  
**P E N U T U P**

Dengan tersusunnya Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau ini, kiranya dapat dijadikan sebagian acuan dalam pelaksanaan kegiatan selama tahun 2016-2021, mengingat pelaksanaan program kerja ini masih perlu dioptimalkan berdasarkan pada visi dan misi instansi, sehingga arah yang akan dituju oleh instansi terlihat jelas. Sehingga pada akhir tahun nanti dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pelaksanaan evaluasi kebijakan / program yang telah dilaksanakan selama tahun 2016-2021.

Guna mengantisipasi perkembangan kedepan, maka Perencanaan Strategis ini bersifat adaptif dan fleksibel. Karena tidak menutup kemungkinan apabila perencanaan strategis ini sewaktu-waktu berubah dapat disesuaikan dengan perubahan-perubahan yang ada baik internal maupun eksternal.

**Tim Perumus BKPP Kabupaten Malinau :**

1. Drs. Tan Irang, M.AP
2. Salmon, SE, M.Si
3. Moses Geroda Boro, SH
4. Donny Teddy C, S.Kom

Akhirnya harapan dari Badan

Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, semoga rencana strategis ini dapat menjadi salah satu media interaksi antara pemerintah dengan stake holders dalam mendukung terlaksananya program pembangunan daerah Kabupaten Malinau yang akan datang. Untuk itu umpan balik dan saran perbaikan renstra BKPP dari semua stake holders akan sangat bermanfaat dalam implementasinya dari tahun ke tahun.

**TABEL 4**  
**TARGET TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH**  
**BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KAB. MALINAU**

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA PADA TAHUN KE					
			2016	2017	2018	2019	2020	2021
• Peningkatan kemampuan aparatur sesuai dengan kompetensinya	• Meningkatkan kualitas PNS guna mewujudkan aparatur pemerintah yang berkualitas dan professional melalui Pendidikan Formal.	1 Persentase Jumlah pegawai yang menyelesaikan pendidikan formal tepat waktu dengan Hasil yang Baik	75%	85%	85%	90%	95%	100%
• Terpenuhi kuantitas pegawai sesuai dengan analisa jabatan.	• Rekrutmen pegawai sesuai dengan kebutuhan / analisa jabatan.	2 • Persentase Jumlah PNS yang sesuai formasi kebutuhan dan kompetensi.	75%	85%	85%	90%	95%	100%
• Terwujudnya SDM yang mampu melaksanakan tugas dengan keahliannya di bidang masing-masing.	• Meningkatkan kualitas SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi melalui Pendidikan dan Pelatihan.	3 • Persentase Jumlah pegawai yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan dengan hasil yang memuaskan	75%	85%	85%	90%	95%	100%
• Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian.	• Mempercepat Proses penyelesaian administrasi dan Ketertiban data administrasi kepegawaian yang optimal.	4 • Persentase Jumlah Pegawai yang menyelesaikan administrasi kepegawaian tepat waktu	75%	85%	85%	90%	95%	100%

**TABEL 7**  
**INDIKATOR KINERJA SKPD YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD**  
**BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KAB. MALINAU**

NO	INDIKATOR	Kondisi Kinerja pada awal Periode RPJMD	TARGET KINERJA PADA TAHUN KE						Kondisi Kinerja pada akhir Periode RPJMD
			Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Persentase PNS menurut pendidikan								
	- SD/MI	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7
	- SMP/MTs	1	1	1	1	1	1	1	1
	- SMA/MA/SMK	30.21	30.08	29.94	29.81	29.67	29.54	29.4	29.4
	- D1-D3	21.88	22.02	22.15	22.29	22.42	22.56	22.69	22.69
	- D4-S1	43.09	43.01	42.93	42.85	42.76	42.68	42.6	42.6
	- S2 dan S3	3.11	3.22	3.33	3.44	3.54	3.65	3.76	3.76



No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Target SPM	Target IKK	Target Indikator Lainnya	TARGET RENSTRA TAHUN KE -						REALISASI CAPAIAN TAHUN KE -						RASIO CAPAIAN PADA TAHUN KE -					
					2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021
4	Mempercepat Proses Pelayanan Administrasi Kepegawaian dan Perkantoran																					
	-jumlah pegawai yang mengurus administrasi				3500PNS	3600PNS	3700PNS	3800PNS	3900PNS	4000PNS	3400PNS	3550PNS	3650PNS	3800PNS	3900PNS	4000PNS	97%	99%	99%	100%	100%	100%

**TABEL 6**  
**Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan BKPP**  
**Kabupaten Malinau Tahun 2016-2021**  
**SKPD : BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KAB. MALINAU**

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program & Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Unit Kerja SKPD Penanggung Jawab					
						Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan		Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Kondisi Kinerja pada akhir periode RENSTRA SKPD							
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21					
Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian.	Mempercepat Proses penyelesaian administrasi dan Keterlibatan data administrasi kepegawaian yang optimal.	Persentase Jumlah Pegawai yang menyelesaikan administrasi kepegawaian tepat waktu	1	Urusan Wajib																					
			1.20																						
			1.20.1.20.10.01	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Persentase unit kerja yang memperoleh pelayanan administrasi perkantoran	75%	Rp 555,440,000	85%	Rp 233,110,000	85%	Rp 390,237,849	90%	Rp 267,445,873	95%	Rp 330,000,000	100%	Rp 308,770,000	100%	Rp 1,529,563,722						
			1.20.1.20.10.01.06	Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas /Operasional	Tersedianya kendaraan dinas/Operasional layak pakai	1 unit	Rp 35,000,000	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	1 unit	Rp -	1 Unit	Rp 15,770,000	1 Unit	Rp 15,770,000		Sekretariat		
			1.20.1.20.10.01.10	penyediaan alat tulis kantor	Terealisasinya Persediaan ATK	1 Tahun	Rp 100,000,000	1 Tahun	Rp 30,610,990	1 Tahun	Rp 100,135,850	1 Tahun	Rp 85,000,000	1 Tahun	Rp 100,000,000	60 Jenis	Rp 108,000,000	60 Tahun	Rp 423,746,840				Sekretariat		
			1.20.1.20.10.01.11	penyediaan barang cetakan dan pengadaan	Tersedianya barang cetak dan pengadaan	10 Jenis	Rp 50,000,000	1 Tahun	Rp 10,000,000	1 Tahun	Rp 25,000,000	1 Tahun	Rp 25,000,000	1 Tahun	Rp 30,000,000	5 Jenis	Rp 30,000,000	5 Jenis	Rp 120,000,000				Sekretariat		
			1.20.1.20.10.01.18	rapat-rapat koordinasi dan konsultasi	Terealisasinya pelaksanaan rapat koordinasi dan konsultasi	30 Jenis	Rp 350,000,000	1 Tahun	Rp 55,000,000	1 Tahun	Rp 265,101,999	1 Tahun	Rp 157,445,873	1 Tahun	Rp 200,000,000	60 Jenis	Rp 155,000,000	65 Jenis	Rp 832,547,872				Sekretariat		
			1.20.1.20.10.02	Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur			Rp 300,000,000		Rp 235,490,000				Rp 1,515,000,000										Rp 235,490,000		
				Pembangunan Gedung Laboratorium Computer Assisted Test (CAT) bagi Aparatur PNS	Tersedianya Gedung CAT bagi Aparatur PNS	1 Keg	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp 1,350,000,000	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -		BKPP
				Pengadaan Perangkat CAT dan Jaringan Internet antara BKPP dan	Peningkatan Kompetensi Aparatur PNS	1 Keg	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -		BKPP
				Penataan Halaman Diklat		1 Keg	Rp 300,000,000	-	Rp 235,490,000	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -		BKPP
				Pemeliharaan Gedung Diklat	Tersedianya Pemeliharaan untuk gedung Diklat	1 Keg	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp 165,000,000										
			1.20.1.20.10.03	Program Peningkatan disiplin aparatur	Tingkat Disiplin Aparatur	75%	Rp 575,000,000	85%	Rp 267,804,100	85%	Rp 363,710,000	90%	Rp 150,000,000	95%	Rp 225,000,000	100%	Rp 111,520,000	100%	Rp 1,118,034,100						
			1.20.1.20.10.03.06	Pelantikan pejabat Eieson II, III, dan IV Pemerintah kabupaten malinau	Terpenuhinya jabatan struktural di Kab. Malinau	200 Orang	Rp 150,000,000	200 Orang	Rp 49,365,100	400 Orang	Rp 228,710,000	200 Orang	Rp 50,000,000	200 Orang	Rp 90,000,000	200 Orang	Rp 40,000,000	200 Orang	Rp 458,075,100					Mutasi & Kepegawaian	
			1.20.1.20.10.03.07	Kenaikan pangkat PNS	Terealisasinya PNS yang naik pangkat	700 Orang	Rp 100,000,000	700 Orang	Rp 71,680,000	700 Orang	Rp 135,000,000	500 Orang	Rp 65,000,000	500 Orang	Rp 100,000,000	500 Orang	Rp 50,000,000	1000 Orang	Rp 421,680,000					Mutasi & Kepegawaian	
			1.20.1.20.10.03.08	Sumpah Janji PNS	Jumlah PNS yang mengikuti sumpah janji	400 Orang	Rp 100,000,000	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -					Mutasi & Kepegawaian	
			1.20.1.20.10.03.09	Penetapan NIP CPNS	Terpenuhinya CPNS yang mendapatkan NIP	300 Orang	Rp 75,000,000	300 Orang	Rp 36,684,400	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp 36,684,400					Mutasi & Kepegawaian	
			1.20.1.20.10.03.10	Pembuatan TASPEN	Jumlah PNS/CPNS yng menerima TASPEN	400 Orang	Rp 50,000,000	300 Orang	Rp 36,723,000	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp 36,723,000					Mutasi & Kepegawaian	
			1.20.1.20.10.03.11	Pembuatan KARSIS, KARSU	Jumlah PNS yang menerima KARSIS KARSU	800 Orang	Rp 50,000,000	300 Orang	Rp 36,691,100	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp 36,691,100					Mutasi & Kepegawaian	
				Penegakan Hukum Disiplin PNS	Terealisasinya hukuman disiplin	6 Orang	Rp -	0	Rp -	6 Orang	Rp -	6 Orang	Rp 35,000,000	15 Orang	Rp 35,000,000	6 Orang	Rp 21,520,000	6 Orang	Rp 91,520,000					Mutasi & Kepegawaian	
			1.20.1.20.10.03.12	Pembuatan KARPEG dan perbaikan konversi NIP	Jumlah PNS yang telah memiliki KARPEG dan perbaikan konversi NIP	400 Orang	Rp 50,000,000	300 Orang	Rp 36,660,500	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp 36,660,500					Mutasi & Kepegawaian	
1.20.1.20.10.04	Program fasilitasi pindah/purna tugas PNS	Persentase PNS yang di fasilitasi Pindah/Purna Tugas	75%	Rp 481,090,000	85%	Rp 36,662,600	85%	Rp 100,000,000	90%	Rp 50,000,000	95%	Rp 50,000,000	100%	Rp 625,000,000	100%	Rp 861,662,600									
1.20.1.20.10.04.03	Pemindahan tugas PNS	Terbantunya PNS yang mutasi ke kecamatan	100 Orang	Rp 350,000,000	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -					Mutasi & Kepegawaian				
1.20.1.20.10.04.05	Kenaikan pangkat pengabdian dan pemberhentian PNS	Terwujudnya kenaikan pangkat Pengabdian PNS	700 Orang	Rp 150,000,000	1 Tahun	Rp 36,662,600	40 Orang	Rp 100,000,000	30 Orang	Rp 50,000,000	30 Orang	Rp 50,000,000	30 Orang	Rp 55,000,000	30 Orang	Rp 291,662,600					Mutasi & Kepegawaian				
1.20.1.20.10.31.03	Pembekalan purna bakti PNS	Meningkatnya wawasan, Kompetensi dan keterampilan bagi para Purna Bakti PNS	60 Orang	Rp 1,500,000,000	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	60 Orang	Rp 570,000,000	60 Orang	Rp 570,000,000				Mutasi & Kepegawaian			
1.20.1.20.10.05	Program peningkatan kapasitas sumber daya Aparatur	Persentase Aparatur yang terampil	75%	Rp 13,535,040,000	85%	Rp 2,370,280,000	85%	Rp 2,075,170,000	90%	Rp 1,391,550,000	95%	Rp 1,799,485,000	100%	Rp 1,432,980,000	100%	Rp 9,069,465,000									
1.20.1.20.10.05.04	Pendidikan dan pelatihan (Diklat) PIM II	Peserta Diklat Pim. Tk II yang lulus	2 Orang	Rp 200,000,000	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	8 Orang	Rp 549,485,000	-	Rp -	8 Orang	Rp 549,485,000				Pengembangan & Diklat			
1.20.1.20.10.05.05	Pendidikan dan pelatihan (Diklat) PIM III	Peserta Diklat Tk. III yang lulus	15 Orang	Rp 800,000,000	5 Orang	Rp 175,000,000	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp 175,000,000					Pengembangan & Diklat				
1.20.1.20.10.05.06	Pendidikan dan pelatihan (Diklat) IV	Peserta Diklat Tk IV yang lulus	80 Orang	Rp 3,600,000,000	152 Orang	Rp 295,485,901	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	40 Orang	Rp 1,062,980,000	80 Orang	Rp 1,358,465,901				Pengembangan & Diklat			
1.20.1.20.10.05.07	Pendidikan dan pelatihan (Diklat) prajabatan golongan I & II	Peserta Diklat prajabatan yang lulus	60 Orang	Rp 700,000,000	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	60 Orang	Rp -				Pengembangan & Diklat			

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program & Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Unit Kerja SKPD Penanggung Jawab			
						Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan		Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Kondisi Kinerja pada akhir periode RENSTRA SKPD					
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21			
			1.20.1.20.10.05.08	Pendidikan dan pelatihan (Diklat) prajabatan golongan III	Peserta Diklat prajabatan Gol. III yang lulus	120 Orang	Rp 800.000.000	-	Rp -	83 Orang	Rp 508.800.000	40 Orang	Rp 500.000.000	-	Rp -	-	Rp -	40 Orang	Rp 1.008.800.000	Pengembangan & Diklat			
Terpenuhinya kuantitas pegawai sesuai dengan analisa jabatan.	Rekrutmen pegawai sesuai dengan kebutuhan / analisa jabatan.	Persentase PNS yang sesuai formasi kebutuhan dan kompetensi	1.20.1.20.10.05.11	Seleksi S1 IPDN	Peserta yang lulus seleksi IPDN	50 Orang	Rp 100.000.000	50 Orang	Rp 30.000.000	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	20 Orang	Rp 30.000.000	Pengembangan & Diklat			
			1.20.1.20.10.05.12	Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan Dinas	Peningkatan kualitas SDM Aparatur	55 Orang	Rp 2.500.000.000	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	35 Orang	Rp -	Pengembangan & Diklat	
			1.20.1.20.10.05.16	Seleksi tes penerimaan CPNSD Formasi Umum dan seleksi Formasi PTT	Jumlah PNS yang lulus	1 Kegiatan	Rp 700.000.000	1 Kegiatan	Rp 36.680.000	176 Orang	Rp 464.720.000	200 Orang	Rp 20.000.000	300 Orang	Rp 400.000.000	1 Kegiatan	Rp 250.000.000	1 Kegiatan	Rp 1.171.400.000	Pengembangan & Diklat			
			1.20.1.20.10.05.13	Penyelenggaraan pendidikan S1 IPDN	Pendidikan Kepamongan	33 Orang	Rp 600.000.000	10 Orang	Rp 100.000.000	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	17 Orang	Rp 100.000.000	Pengembangan & Diklat	
Peningkatan kemampuan aparatur sesuai dengan kompetensinya masing-masing sehingga dapat melayani masyarakat dengan baik.	Meningkatkan kualitas PNS guna mewujudkan aparatur pemerintah yang berkualitas dan profesional melalui Pendidikan Formal.	Jumlah pegawai yang mengikuti pendidikan formal dengan Hasil yang Baik	1.20.1.20.10.05.14	Penyelenggaraan pendidikan sarjana (S1) kerjasama Pemkab Malinau	Peningkatan SDM Aparatur	70 Orang	Rp 1.762.500.000	70 Orang	Rp 266.210.000	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	50 Org	Rp 266.210.000	Pengembangan & Diklat			
			1.20.1.20.10.05.15	Penyelenggaraan pendidikan pasca sarjana (S2) Kerjasama Pemkab Malinau	Peningkatan SDM Aparatur	50 Orang	Rp 550.000.000	28 Orang	Rp 495.074.600	27 Orang	Rp 726.650.000	27 Orang	Rp 300.000.000	27 Orang	Rp 350.000.000	-	Rp -	-	Rp -	50 Orang	Rp 1.871.724.600	Pengembangan & Diklat	
				Penyelenggaraan pendidikan Program Doktorat (S3) Kerjasama Pemkab Malinau	Peningkatan SDM Aparatur	-	Rp -	-	Rp -	7 Org	Rp 350.000.000	7 Org	Rp 350.000.000	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	700.000.000	Pengembangan & Diklat		
			1.20.1.20.10.05.19	Penyelenggaraan pendidikan S1 Kedokteran	Tersedianya tenaga Dokter	54 Orang	Rp 200.000.000	30 Orang	Rp 150.000.000	1 Keg	Rp 25.000.000	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	30 Orang	Rp 175.000.000	Pengembangan & Diklat	
			1.20.1.20.10.05.40	Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah	Jumlah PNS yang lulus ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah	1 Kegiatan	Rp 100.000.000	-	Rp -	-	Rp -	200 Org	Rp 221.550.000	-	Rp -	100 Org	Rp 120.000.000	100 Org	Rp 341.550.000	Pengembangan & Diklat			
			1.20.1.20.10.05.16	Seleksi P3K	Jumlah Pegawai Kontrak yang lulus	1 Kegiatan	Rp -	1 Kegiatan	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	300 Orang	Rp 500.000.000	-	Rp -	-	Rp -	0	Rp -	Pengembangan & Diklat	
			1.20.1.20.10.05.16	Penyelenggaraan pendidikan D-IV kerjasama Pemkab Malinau dengan POLTEK	Peningkatan kualitas SDM Aparatur	371 Orang	Rp 1.500.000.000	124 Orang	Rp 496.000.000	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	496.000.000	Pengembangan & Diklat
			1.20.1.20.10.23	Program Optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi		Rp 450.000.000		Rp -		Rp 70.000.000		Rp 65.100.000		Rp -		Rp 50.180.000		Rp 190.240.000					
			1.20.1.20.10.23.02	Pengembangan sistem Informasi Kepegawaian Daerah (SIMPEG)	Tertibnya Administrasi PNS secara akurat, aktual dan	4000 PNS	Rp 150.000.000	-	Rp -	3365 Orang	Rp 70.000.000	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	3500 PNS	Rp 100.000.000	BKPP	
			1.20.1.20.10.23.03	Pembaharuan Data Pegawai	Terpenuhinya Penyediaan Fasilitas Data Fisik dan Non Fisik Pegawai	4000 PNS	Rp 350.000.000	-	Rp -	-	Rp -	3365 Orang	Rp 65.100.000	-	Rp -	4000 PNS	Rp 50.180.000	4000 PNS	Rp 90.240.000	BKPP			
			1.20.1.20.10.31	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase aparatur yang memperoleh pembinaan	75%	Rp 2.718.570.000	85%	Rp 193.850.000	85%	Rp 820.486.300	90%	Rp 601.758.000	95%	Rp 365.000.000	100%	Rp 395.000.000	100%	Rp 2.376.094.300				
			1.20.1.20.10.31.06	Peremajaan SIMPEG dan pelatihan petugas Kepegawaian	Tenwujudnya data pegawai Kabupaten Malinau	1 tahun	Rp 200.000.000	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	1 tahun	Rp 35.000.000	1 tahun	Rp 35.000.000	Pengembangan & Diklat	
			1.20.1.20.10.31.09	Assesment jabatan dan Rotasi JPT	Terpenuhinya Seleksi Jabatan Struktural Di Kabupaten Malinau	60 Orang	Rp 200.000.000	20 Orang	Rp 193.845.500	655 Org	Rp 795.486.300	20 Orang	Rp 576.758.000	20 Orang	Rp 265.000.000	20 Orang	Rp 260.000.000	20 Orang	Rp 2.091.089.800	Mutasi & Kepegawaian			
			1.20.1.20.10.31.12	Penghargaan PNS/ Satyalencana karya	Jumlah PNS yang mendapat Penghargaan	100 Orang	Rp 75.000.000	-	Rp -	762 Org	Rp 25.000.000	200 Orang	Rp 25.000.000	200 Orang	Rp 50.000.000	100 Orang	Rp 50.000.000	100 Orang	Rp 150.000.000	Mutasi & Kepegawaian			
1.20.1.20.10.23.02	Pengembangan sistem Informasi Kepegawaian Daerah (SIMPEG)	Tertibnya Administrasi PNS secara akurat, aktual dan lengkap	4000 PNS	Rp 150.000.000	-	Rp -	1 tahun	Rp -	-	Rp -	-	Rp -	3365 PNS	Rp 50.000.000	3500 PNS	Rp 50.000.000	3500 PNS	Rp 100.000.000	Pengembangan & Diklat				