

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAHAN (LKjIP) TAHUN 2023



**BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN MALINAU**



KATA PENGANTAR

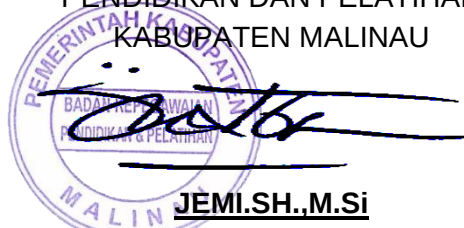
Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa. Karena atas rahmat dan hidayah-Nya, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau telah selesai menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). Penyusunan LKjIP ini adalah sebagai wujud pertanggung jawaban Badan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

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

Semoga LKjIP Badan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau Tahun Anggaran 2023 ini dapat memberikan manfaat sebagaimana yang diharapkan.

Malinau, 15 Januari 2024

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN MALINAU



JEMI.SH.M.Si

Pembina Tk.I, IV/b

NIP. 19690627 200312 1 008



IKHTISAR EKSEKUTIF

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

Dalam pedoman penyusunan Laporan Kinerja diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan tata cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Atas Ketentuan tersebut diatas dan sebagai perwujudan pertanggungjawaban pelaksanaan program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam perencanaan strategis Tahun 2021-2026, Perjanjian Kinerja dan perencanaan kinerja tahun 2023 maka Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Malinau menyusun Laporan Kinerja Tahun 2023.

Substansi Utama LKjIP Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Malinau Tahun 2023 mengemukakan tentang pengukuran kinerja, evaluasi dan analisis kinerja, uraian secara sistematis tentang keberhasilan dan kegagalan, hambatan atau kendala yang merupakan penyebab tidak tercapainya realisasi target kinerja serta langkah-langkah antisipasi yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan sehingga permasalahan yang sama dapat diminimalisir atau tidak terulang kembali dimasa akan datang. Dari sisi alokasi anggaran, pada tahun 2023 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Malinau mendapat alokasi anggaran sebesar **Rp 19.307.098.515.00,-** yang Terdiri dari Belanja Tidak Langsung **R. 6.346.821.039.00** dan Belanja Langsung berjumlah **Rp 12.960.277.476.00** penjelasan terperinci akan diuraikan dalam pembahasan Bab III dalam laporan ini.

Demikian LKjIP Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Malinau Tahun 2023 ini disusun dengan harapan dapat dijadikan sebagai media komunikasi dan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam menilai dan mengevaluasi kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau.

Malinau, 15 Januari 2024

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN MALINAU



JEMI.SH., M.Si

Pembina Tk.I, IV/b

NIP. 19690627 200312 1 008



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR		i
IKHTISAR EKSEKUTIF		ii
DAFTAR ISI		iii
BAB I PENDAHULUAN		
A. DASAR PEMBENTUKAN		1
B. KEDUDUKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI		1
C. ASPEK STRATEGIS ORGANISASI		2
D. STRUKTUR ORGANISASI		3
E. ISU STRATEGIS		3
F. VISI DAN MISI		6
G. SARANA DAN PRASARANA KERJA		7
H. SUMBER DAYA MANUSIA		9
I. PERMASALAHAN UTAMA		10
J. SISTEMATIS PENYAJIAN		11
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA		
A. RENCANA STRATEGIS		12
1. Tujuan dan Sasaran		12
2. Indikator Kinerja		15
3. Strategi dan arah kebijakan		17
4. Program		17
B. RENCANA KINERJA TAHUNAN 2023		19
C. PERJANJIAN KINERJA		21
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA		
A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI		25
B. ANALISIS PENCAPAIAN KINERJA		26
C. REALISASI ANGGARAN		55
BAB IV PENUTUP		
		60



BAB I PENDAHULUAN

A. DASAR PEMBENTUKAN

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

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

B. KEDUDUKAN, TUGAS POKOK DAN FUNGSI

1. Kedudukan

- Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau (BKPP) merupakan Unsur Penunjang Urusan Pemerintahan di Bidang Sumber Daya Manusia.
- Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kab.Malinau di Pimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

2. Tugas Pokok dan Fungsi

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

- a. Mengumpulkan dan mengolah data serta mempersiapkan Peraturan Daerah mengenai Kepegawaian.
- b. Merencanakan dan mengembangkan Kepegawaian Daerah.
- c. Menyiapkan Kebijakan Teknis Pengembangan Kepegawaian Daerah
- d. Menyiapkan dan melaksanakan pengangkatan, pemindahan/mutasi dan pemberhentian dalam dan dari



Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

jabatan Struktural atau Fungsional sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.

- e. 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.
- f. Menyiapkan dan menetapkan pensiun Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma standar dan Prosedur yang ditetapkan dengan Peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- g. Menyelenggarakan administrasi Pegawai Negeri Sipil Daerah.
- h. Mengolah Sistem Informasi Kepegawaian Daerah.
- i. Menyampaikan Informasi Kepegawaian Daerah kepada Badan Kepegawaian Negara.

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

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

C. ASPEK STRATEGIS ORGANISASI

Berdasarkan pada tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Malinau, maka BKPP



Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

kab.Malinau memiliki fungsi Strategis yaitu sebagai lembaga yang bertanggungjawab dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

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

D. STRUKTUR ORGANISASI

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

1. Kepala Badan
2. Sekretariat, membawahi ;
3. Sub. Bagian Keuangan & Penyusunan Program,
4. Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian.
5. Bidang Kepegawaian dan Mutasi, membawahi :
6. Sub. Bidang Kedudukan Hukum,
7. Sub. Bidang Kesra dan Pensiun Pegawai,
8. Sub. Bidang Mutasi.
9. Bidang Pengembangan dan Diklat, membawahi :
10. Sub. Bidang Pengembangan SDM dan Formasi,
11. Sub. Bidang Data Pegawai,
12. Sub. Bidang Diklat.

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
Kab. Malinau

E. Isu strategis

Dalam menjalankan fungsinya dibidang manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan di daerah Kab. Malinau, maka timbul



permasalahan yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan program dan kegiatan pada BKPP Kab.Malinau sebagai berikut:

1. Terbatasnya anggaran untuk beberapa kegiatan.
2. Belum optimalnya pengetahuan dan kemampuan yang sesuai bidang tugasnya.
3. Belum tersusunnya pola karir PNS sesuai standar kompetensi
4. Belum optimalnya penempatan PNS sesuai kompetensi
5. Belum optimalnya penerapan disiplin ASN
6. Belum optimalnya penerapan penilaian kinerja
7. Masih rendahnya budaya kerja pegawai terkait dengan tugas, tanggungjawab, etika dan perilaku pegawai.

Tabel 1.1 Pemetaan Masalah Untuk Penentuan Prioritas Dan Sasaran Pembangunan Daerah

Masalah Pokok	Permasalahan	Akar permasalahan
Terbatasnya Kompetensi ASN	Terbatasnya kompetensi yang sesuai bidang tugasnya. Belum tersedianya pola karir PNS sesuai standar kompetensi yang disesuaikan dengan Anjab ABK	- Latar belakang Pendidikan tidak sesuai, Kapasitas SDM yang tidak sesuai Terbatasnya kesempatan mengikuti Diklat, Bimtek, Workshop, dll. Terbatasnya anggaran untuk beberapa kegiatan. Penilaian kinerja masih bersifat manual sistem penilaian kinerja belum dapat terlaksana dengan baik
Penerapan Disiplin belum maksimal	Penerapan dan Laporan disiplin ASN oleh	Kesadaran PNS terhadap kedisiplinan masih kurang Kurangnya komitmen kepala OPD dalam penerapan dan pelaporan disiplin
Tingkat Profesionalitas ASN Kabupaten Malinau	Belum optimalnya sistem perencanaan dan pengadaan ASN	1. Penyusunan Rencana kebutuhan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan yang mendukung tujuan organisasi 2. Formasi yang ditetapkan oleh Kemenpan RB belum sepenuhnya sesuai dengan



		usulan kebutuhan
	Belum optimalnya sistem Pengembangan Karir	1. Belum tersedianya standar kompetensi untuk seluruh jabatan 2. Masih terjadinya mutasi dan promosi dalam jabatan yang tidak sesuai antara kompetensi individu dengan syarat jabatan; 3. Belum terlaksananya Talent Pool dalam pengisian jabatan secara menyeluruh untuk seluruh PNS 4. Belum tersedianya sistem asesment kepegawaian
	Belum optimalnya sistem evaluasi kinerja dan Penghargaan ASN	1. Belum optimalnya penerapan reward and punishment berdasarkan kinerja ASN 2. Belum optimalnya penilaian kinerja pegawai berdasarkan pendekatan manajemen kinerja 3. Belum optimalnya sistem informasi pendukung penerapan manajemen kinerja 4. Perlindungan dan Pelayanan Pegawai masih terbatas pada pemberian program nasional seperti jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan program pensiun 5. Sistem-sistem manajemen dan pelayanan kepegawaian masih belum terintegrasi secara otomatis
	Belum optimalnya sistem pengembangan kompetensi untuk seluruh pegawai	1. Penyertaan sumber daya manusia aparatur dalam rangka peningkatan kompetensi ASN yang tidak merata 2. Motivasi ASN dalam meningkatkan kompetensi melalui pendidikan formal dan



		diklat masih rendah 3. Data pelaporan kompetensi ASN yang tidak Mutakhir 4. Belum tersedianya analisis kompetensi jabatan struktural dan fungsional yang valid dan reliable untuk seluruh jabatan
--	--	---

F. Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil kepala daerah Kabupaten Malinau 2021-2026

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 8 tahun 2008; Visi dan Misi dalam RPJMD merupakan Visi dan Misi Kepala Daerah terpilih. Visi dan Misi Kepala Daerah menjadi dokumen Negara dan pada dasarnya merupakan idealisme dan pemikiran Bupati dan wakil Bupati malinau terhadap kondisi dan permasalahan masyarakat di Kab.Malinau.

Visi

Menurut Undang-Undang No 25 Tahun 2004 tentang sistem perencanaan pembangunan nasional, Visi adalah rumusan mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir perencanaan. Adapun Visi Bupati Malinau periode 2021-2026 adalah **“Terwujudnya Kabupaten Malinau yang Mandiri, Damai dan Sejahtera didukung Pemerintahan yang profesional”**.

Misi

Misi merupakan merupakan kegiatan yang harus dilakukan untuk mewujudkan Visi yang telah dicanangkan. Adapun misi pembangunannya adalah :

1. Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Unggul.
2. Mewujudkan Pembangunan Ekonomi yang Berbasis Pada Potensi Daerah, karakteristik dan Kearifan Lokal.
3. Mewujudkan Infrastruktur Yang Berkeadilan Dan Berkelanjutan.
4. Mewujudkan Pemerintahan Yang Akuntabel Dan Transparan

G.Sarana dan Prasarana Kerja

Ketersediaan sarana dan prasarana kerja berperan penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan
Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) TAHUN 2023



Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

BKPP untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2 Prasarana Kerja BKPP Kabupaten Malinau

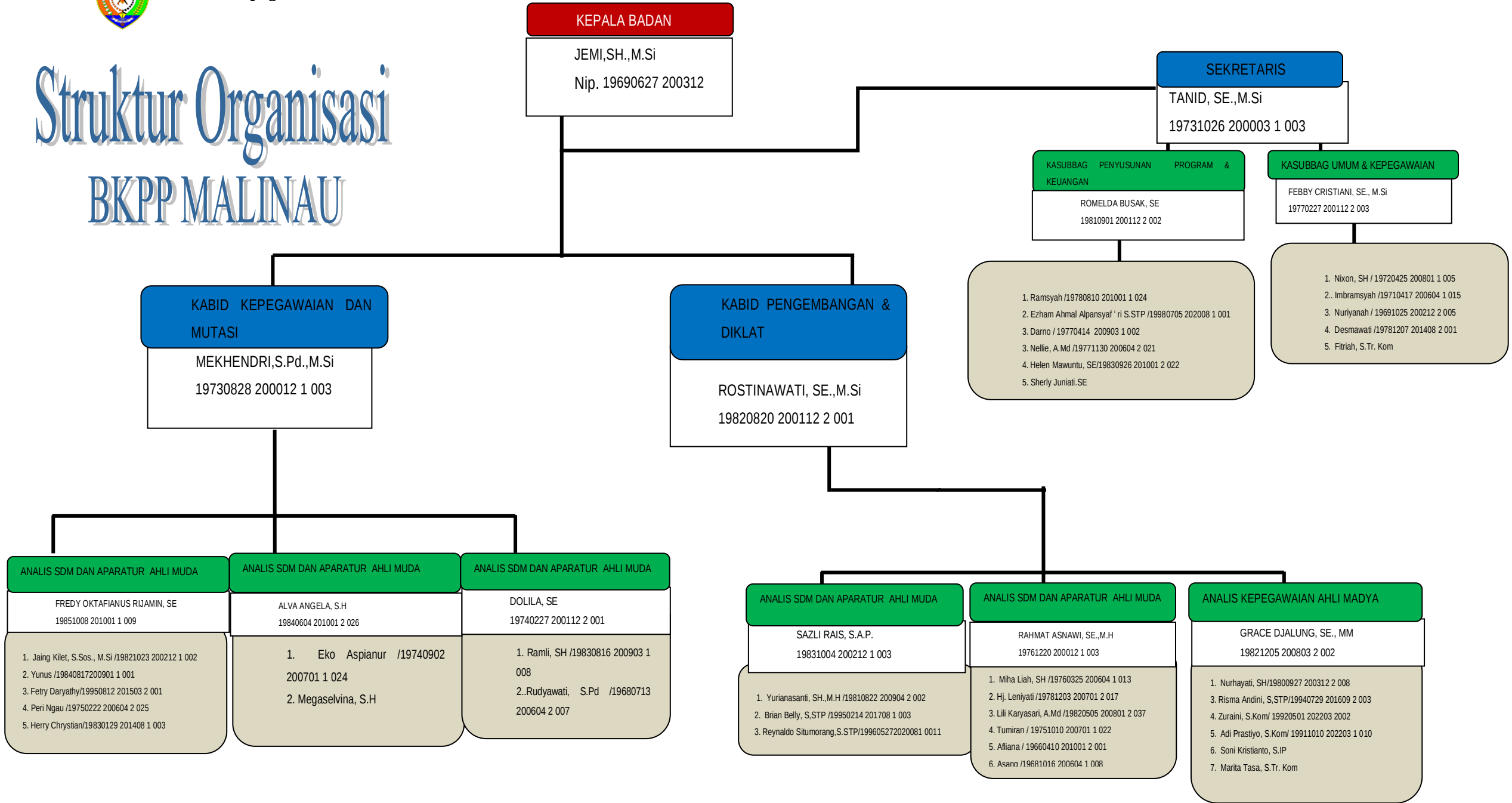
No	Nama Bidang Barang	Jumlah Harga (Rp)
1	Tanah	60.000.000,00
2	Peralatan dan Mesin	5.281.562.658,00
3	Gedung dan Bangunan	581.500.00,00
4	Jalan, Irigasi, dan Jaringan	218.313.300
5	Aset Tetap lainnya	74.197.000,00
6	KDP (Kontruksi Dalam Pekerjaan)	0,00

Sumber : Rekapitulasi Barang Inventaris Milik Daerah Laporan Aset
Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan 2023



Struktur Organisasi

BKPP MALINAU





H. SUMBER DAYA MANUSIA

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

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

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai menurut Golongan

1	Golongan IV	:	7 orang
2	Golongan III	:	26 orang
3	Golongan II	:	8 orang
4	Golongan I	:	0 Orang

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

Tabel 1.2 Jumlah Pegawai menurut Eselon

1	Eselon II	:	1 orang
2	Eselon III	:	3 orang
3	Eselon IV	:	2 orang
4	Jafung		6 Orang
5	Non Eselon	:	30 orang

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



I. PERMASALAHAN UTAMA

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

- Belum tersedianya sistem informasi kepegawaian yang berintegrasi dengan Sistem kepegawaian lainnya
- 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.
- Masih kurangnya kompetensi dan Profesionalisme SDM aparatur sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
- Belum terlaksanannya sistem pengembangan pola karir aparatur pemerintah yang jelas dan terukur
- Belum seimbangya kebutuhan PNS baru yang berkualitas dengan semakin banyaknya PNS yang pensiun.
- Masih rendahnya budaya kerja pegawai terkait dengan tugas, tanggungjawab, etika dan perilaku pegawai.

J. SISTEMATIS PENYAJIAN

Laporan Kinerja ini menjelaskan pencapaian Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Malinau selama Tahun 2023. Pencapaian ini didasari pengukuran kinerja dan analisis pencapaian kinerja tahunan dengan melakukan identifikasi dan analisa sejumlah celah kerja (*performance gap*) untuk perbaikan kinerja dimasa datang. Sistematika penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Malinau Tahun 2023 adalah :

Bab I : Pendahuluan

Pada Bab ini disajikan penjelasan umum organisasi menguraikan latar Dasar Pembentukan, Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi, Aspek Strategis, Struktur Organisasi, Sumber Daya Manusia dan



Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

Permasalahan Utama yang dihadapi Oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Malinau.

Bab II : Perencanaan dan Perjanjian Kinerja

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

Bab III : Akuntabilitas Kinerja

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

Bab IV : Penutup

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



BAB II PERENCANAAN KINERJA

A. Rencana Strategis Tahun 2021-2026

Rencana strategis BKPP merupakan perencanaan jangka menengah yang berisi tentang gambaran sasaran atau kondisi hasil yang akan dicapai dalam kurun waktu 5 (Lima) tahun sesuai dengan tugas, fungsi dan peran yang di amanatkan. Penentuan atas sasaran yang ingin diwujudkan tersebut sejalan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD)Pemerintah Kabupaten Malinau 2021 – 2026 dengan fokus arah tindakan dilandasi visi dan misi Kabupaten.

Visi merupakan gambaran masa depan yang hendak diwujudkan. Visi Pemerintah Daerah Kabupaten Malinau adalah **“TERWUJUDNYA KABUPATEN MALINAU YANG MANDIRI, DAMAI DAN SEJAHTERA DIDUKUNG PEMERINTAHAN YANG PROFESIONAL”**.

Untuk mewujudkan visi Kabupaten, perlu adanya perumusan misi. Misi merupakan langkah atau penjabaran apa yang akan dikerjakan/dilaksanakan untuk mewujudkan visi.Dalam Upaya mewujudkan visi Kabupaten serta mendukung capaiannya, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan melakukan Misi ke – 4, yaitu : “Mewujudkan Pemerintah yang Akuntabel dan Transparan

1. Tujuan dan Sasaran

Tujuan

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



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

Sasaran

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

1. Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian tepat waktu
2. Meningkatkan PNS Yang Kompeten sesuai bidang tugasnya
3. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Aparatur

Tujuan dan Sasaran tersebut digambarkan dalam bentuk tabel sebagai berikut :



Tabel 2.1 Tujuan dan Sasaran

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA PADA TAHUN KE					
			2021	2022	2023	2024	2025	2026
Terwujudnya Aparatur Yang Profesional	Meningkatnya pelayanan administrasi Kepegawaian Tepat Waktu	Persentase Pegawai yang menyelesaikan administrasi kepegawaian tepat waktu	75%	80%	85%	90%	95%	100%
	Meningkatnya PNS yang kompeten sesuai bidang tugasnya.	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	2,83%	2,83%	2,83%	2,83%	2,83%	2,83%
	Meningkatnya PNS yang kompeten sesuai bidang tugasnya.	Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	20%	25%	30%	35%	40%	45%
	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Aparatur	Nilai SAKIP	64	65	66	68	70	72



A. Indikator kinerja Utama

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

- Persentase Pegawai yang menyelesaikan administrasi kepegawaian tepat waktu
- Persentase PNS yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan organisasi
- Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal
- Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah

Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau dapat dilihat pada table berikut ini :



Tabel 2.2 IKU Badan Kepegawaian,Pendidikan dan Pelatihan Kab.Malinau Tahun Anggaran

No	Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Formulasi Data	Sumber Data	Penanggung jawab
1	Terwujudnya Aparatur Yang Profesional	Meningkatnya Pelayanan Administrasi Kepegawaian Tepat Waktu	Persentase Pegawai yang menyelesaikan administrasi kepegawaian tepat waktu	$\frac{\text{Pegawai yang menyelesaikan Administrasi Kepegawaian Tepat Waktu}}{\text{Pegawai yang mengurus administrasi Kepegawaian}} \times 100$	Bidang Kepegawaian dan Mutasi	Kabid. Kepegawaian dan Mutasi
		Meningkatnya ASN yang kompeten sesuai bidang tugasnya.	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	$\frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal}}{\text{Jumlah total ASN}} \times 100$	Bidang Pengembangan dan Diklat	Kabid. Pengembangan dan Diklat
			Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	$\frac{\text{Jumlah pejabat ASN yang telah mengikuti diklat struktural}}{\text{Jumlah total jabatan}} \times 100$	Bidang Pengembangan dan Diklat	Kabid. Pengembangan dan Diklat
		Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	LHE INSPEKTORAT	INSPEKTORAT	Sekretaris
			Persentase ASN yang menerima pembinaan pegawai	$\frac{\text{Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Pelanggaran Disiplin}}{\text{Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan dan pelatihan}} \times 100$	Bidang Kepegawaian dan Mutasi	BKPP



B. Strategi dan arah kebijakan

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

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

1. Mengembangkan sistem informasi kepegawaian yang berintegrasi dengan sistem manajemen kepegawaian lainnya.
2. Menyusun peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah 5 (Lima) tahun.
3. Mengirimkan dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan formal.
4. Menyelenggarakan proses seleksi pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif.
5. Mengirimkan dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.
6. Menyelenggarakan sistem pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif
7. Menegakkan kode etik dan kode perilaku ASN
8. Menyelenggarakan pengembangan kompetensi ASN.

4. Program

Kebijakan terjabar rinci dalam program kerja operasional yang merupakan proses penentuan jumlah dan jenis sumber daya yang diperlukan dalam rangka pelaksanaan



suatu rencana. Pada Tahun Anggaran 2023 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Malinau telah menetapkan 3 (Tiga) Program Operasional , yaitu :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota.
2. Program Kepegawaian Daerah
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Agar tujuan dan sasaran dapat tercapai sebagaimana yang diinginkan berdasarkan program-program di atas, maka ditetapkan kegiatan dan Sub.Kegiatan untuk tahun 2023 sebagai berikut :

1. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah
 - 1) Sub.Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor
 - 2) Sub.Kegiatan Barang Cetak dan Penggandaan
 - 3) Sub.Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
2. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
 - 1) Pendataan dan Pengolahan Administrasi Pegawai
 - 2) Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian
3. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
 - 1) Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN
 - 2) Pengolahan Data Kepegawaian
4. Kegiatan Mutasi dan Promosi
 - 1) Sub.Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN
 - 2) Sub.Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
 - 3) Sub.Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN
5. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN
 - 1) Sub.Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
 - 2) Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN
6. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - 1) Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai



- 2) Pembinaan Disiplin ASN
- 3) Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
- 4) Pelayanan Proses Ijin Perceraian Pegawaiis
7. Kegiatan Sertifikasi,Kelembagaan,Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
 - 1) Sub.Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah Jabatan Pimpinan Tinggi,Jabatan Fungsional,Kepemimpinan dan Parajabatan

B. RENCANA KINERJA TAHUNAN

Dalam rangka melaksanakan tugas tugas pokok, fungsi, wewenang dan pelayanan yang diberikan oleh BKPP Kab. Malinau adalah pelayanan berupa urusan kepegawaian kepada aparatur pemerintah. Pada Tahun 2023 Rencana Kinerja Tahunan BKPP Kab.Malinau adalah sebagai berikut :

Tabel 2.3 Rencana Kinerja Tahunan 2023

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1	Meningkatnya Pelayanan Administrasi Kepegawaian Tepat Waktu	Persentase Pegawai yang menyelesaikan administrasi kepegawaian tepat waktu	85%
2	Meningkatnya PNS yang kompeten sesuai bidang tugasnya.	Presentase ASN yang mengikuti pendidkan dan pelatiahn formal	2,83%
		Persentase ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan strukural	35%
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	SAKIP	66

Sumber : Sungram BKPP



Tabel 2.4 Rencana Kerja (RENJA) 2023

NO	PROGRAM	KEGIATAN/SUB.KEGIATAN	TARGET	PAGU ANGGARAN
1	2	3	4	5
	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	30 Jenis	Rp. 99.991.000,00
		Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	4 Paket	Rp. 48.982.308,00
		Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	25 Laporan	Rp. 149.897.000,00
		Pendataan dan pengolahan Administrasi Pegawai	3460 Dok	RP. 50.000.000,00
		Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	3460 Dok	Rp. 30.198.000,00
	Program Kepegawaian Daerah	Evaluasi pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	100 Laporan	Rp. 119.971.000, 00
		Pengolahan Data Pegawai	200 Dok	Rp. 49.996.000,00
		Pengelolaan Mutasi ASN	230 Dok	Rp. 342.229.000,00
		Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	700 Dok	Rp. 69.956.000,00
		Pengelolaan Promosi ASN	20 Dok	Rp 2.289.628.476,00



		Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	3459 Orang	Rp. 299.974.000,00
		Pendidikan Lanjutan ASN	40 Orang	Rp 5.092.936.000,00
		Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	250 Orang	Rp. 76.9073.000,00
		Pembinaan Disiplin ASN	12 Orang	Rp. 100.000.000,00
		Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Displin ASN	4 Laporan	Rp. 30.000.000,00
		Pelayanan Proses Ijin Perceraian Pegawai	5 Dok	Rp. 2.649.432.000,00
	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	182 Laporan	Rp. 4.400.000.000,00

C. PERJANJIAN KINERJA

Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen antara Kepala daerah dengan Kepala SKPD yang mempersentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya. Tujuan khusus perjanjian kinerja antara



lain adalah untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dengan pemberi amanah. Dasar penilaian keberhasilan maupun kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi menciptakan tolak ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur dan sebagai dasar pemberian reward atau penghargaan dan sanksi. Berikut perjanjian Kinerja Tahun Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2023 :

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya pelayanan administrasi Kepegawaian	Persentase Pegawai yang menyelesaikan administrasi kepegawaian tepat waktu	85
2	Meningkatnya ASN yang kompeten sesuai bidang tugasnya.	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	2,83
		Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	30
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	66

PROGRAM		ANGGARAN SEBELUM	SETELAH	KETERANGAN
Program Urusan Daerah	Penunjang Pemerintah	Rp. 6.471.3410.39,00	Rp. 6.471.3410.39,00	APBD
Program Daerah	Kepegawaian	Rp. 4.399.365.276,00	Rp.8.290.293.476,00	APBD-P
Program Sumber Daya Manusia	Pengembangan	Rp.1.345.315.000,00	Rp. 1.345.315.000,00	APBD
JUMLAH		Rp15.270.706.315,00	Rp19.161.634.515,00	



BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

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

Dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis Perjanjian Kinerja Instansi Pemerintah dan tata cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, mengamanatkan bahwa setiap instansi pemerintah wajib menyusun Laporan Kinerja sebagai bentuk Akuntabilitas atas pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah dalam penggunaan anggaran yang melaporkan progres mengenai pencapaian kinerja dan evaluasi serta analisa terhadap pengukuran kinerja.

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

Pengukuran kinerja dilakukan dengan cara membandingkan realisasi kinerja dengan sasaran (target) kinerja yang dicantumkan dalam dokumen perjanjian kinerja dalam rangka pelaksanaan APBD tahun berjalan serta membandingkan realisasi kinerja program sampai dengan tahun berjalan dengan sasaran (target) kinerja 5 tahunan yang direncanakan dalam Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan



Pelatihan Kab.Malinau. Dengan berdasarkan pada ketentuan yang berlaku dalam Peraturan Menteri Pendayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara revidi atas laporan kinerja instansi pemerintah.

Pengukuran capaian kinerja menggunakan metode:

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

Capaian
Indikator
Kinerja

=

Realisasi

Target

X

100%

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

Capaian Indikator
Kinerja

=

Target - (Realisasi - Target)

Target

X 100%

A. CAPAIAN KINERJA

Pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau,Tahun 2023 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja yang mendukung pencapaian sasaran strategis. Dalam mengukur capaian kinerja, metode yang digunakan dalam pengukuran kinerja atas capaian kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelaihan Kabupaten Malinau, adalah metode perbandingan, yaitu membandingkan antara Target Indikator Kinerja dengan realisasinya.

Untuk mengukur capaian Kinerja Organisasi, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan menetapkan 3 (tiga) Sasaran Strategis . Sasaran tersebut selanjutnya diukur dengan 4 (Empat) Indikator Kinerja. Capaian Kinerja Badan Kepegawaian pendidikan dan pelatihan dapat dilihat pada tabel pengukuran kinerja sebagai berikut:



Tabel 3.1 Capaian Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target	Kinerja Triwulan	
			Akhir Tahun	Realisasi	Capaian %
1	2	3	4	5	6 =5/4*100)
1	Meningkatnya pelayanan administrasi Kepegawaian	Persentase Pegawai yang menyelesaikan administrasi kepegawaian tepat waktu	85%	87.16	102.5
2	Meningkatnya PNS yang kompeten sesuai bidang tugasnya	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	2.83%	6.156	217.5
		Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	30%	61.59	205.31
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	66	66.91	101%

B. ANALISIS CAPAIAN KINERJA

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



Tujuan :
Terwujudnya Aparatur Yang Profesional

Tabel 3.2
Perbandingan Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2022 dan Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target		Realisasi		Rata-rata % Capaian Tahun 2023
			2022	2023	2022	2023	
1	Meningkatnya pelayanan administrasi Kepegawaian	Persentase Pegawai yang menyelesaikan administrasi kepegawaian tepat waktu (Kenaikan Pangkat, Penghargaan Satyalancana, Pensiun)	80 %	85 %	89.04 %	87,16%	102,5%
2	Meningkatnya ASN yang kompeten sesuai bidang tugasnya.	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal (Pendidikan Lanjutan ASN)	2,83 %	2,83%	2.97 %	6,16%	217,53%
		Persentase PNS yang sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi (Diklat Struktural dan Fungsional)	25 %	30%	10,77 %	61,59%	205,31%
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP (Hasil Evaluasi Inspektorat)	65	66	70.6	66,91	101%

Sumber : Laporan Reallisasi & Capaian Kinerja BKPP 2023

Dilihat dari tabel 3.1, dapat disimpulkan bahwa kinerja Badan Kepegawaian pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Malinau pada tahun 2023 telah mencapai keberhasilan berdasarkan realisasi tingkat capaian kinerja dari setiap indikatornya, jika di bandingkan dengan realisasi tahun sebelumnya telah terjadi penurunan sebanyak 1,8 % namun melebihi target yang ingin di capai .



1. Analisis Capaian Kinerja Sasaran Meningkatnya pelayanan administrasi Kepegawaian

Pada table diatas, sasaran meningkatnya pegawai yang menyelesaikan administrasi kepegawaian tepat waktu dengan indikator persentase jumlah pegawai yang dapat menyelesaikan administrasi kepegawaian dengan baik dan tepat waktu untuk tahun 2023 BKPP menetapkan target 80%. Pada tahun 2023 realisasi dari persentase jumlah pegawai yang menyelesaikan adminsitrase kepegawaian tepat waktu mencapai 89% dengan capaian kinerja sebesar 102,5 % dari target dimana terdapat deviasi lebih sebesar 9%. Adapun jenis-jenis administrasi kepegawaian adalah sebagai berikut :

- a) Kenaikan Pangkat dengan target 695 PNS realisasi 1168 PNS
- b) Pensiun PNS dengan target 100 PNS realisasi 94 PNS
- c) Penghargaan Satyalencana PNS dengan target 250 PNS realisasi 252 PNS

Tabel 3.3 Evaluasi Pencapaian Sasaran 1 Meningkatnya pelayanan administrasi Kepegawaian

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2023		Capaian Kinerja Tahun 2023
			Target	Realisasi	
1	Persentase Pegawai yang menyelesaikan administrasi kepegawaian tepat waktu	Persen	85 %	87,16%	102,5%

Sumber : Sungram BKPP

Tahun 2023 Pencapaian sasaran Meningkatnya pelayanan administrasi Kepegawaian dengan Indikator Persentase Pegawai yang menyelesaikan administrasi kepegawaian tepat waktu dengan target Renstra tahun 2021-2026 adalah 85 %, realisasi Presentase Pegawai yang menyelesaikan administrasi kepegawaian tepat waktu tahun 2023 adalah 87,16% sehingga capaian kinerja untuk tahun 2023 adalah 102,5 %



Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Serta capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu.

Untuk Mengetahui Presentase Kenaikan ataupun penurunan realiasi serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun sebelumnya yakni 2022 dapat di sajikan sebagai berikut :

Tabel 3.3.1

Perbandingan antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun 2022

No	Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi Tahun 2023	Realisasi Tahun 2022	Presentase Kenaikkan / Penurunan realisasi capaian Kinerja tahun	
					2023	2022
1	Persentase Pegawai yang menyelesaikan administrasi kepegawaian tepat waktu	Persen	87,16%	89,04%	102,5%	111%

Sumber : Sungram BKPP

Perbandingan realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2023 dengan tahun 2022 adalah perbandingan realisasi Meningkatnya Persentase Pegawai yang menyelesaikan administrasi kepegawaian tepat waktu sebesar 87,16% dengan realisasi tahun 2022 sebesar 89,04% Atau realisasi capaian kinerja 111% maka hasil perbandingan tersebut menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2023 melebihi target namun terdapat Penurunan capaian kinerja tahun 2023 sebesar 8,5 % Terhadap capaian tahun 2022 tapi

Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Renstra 2021-2026

Berdasarkan realisasi kinerja sampai tahun 2023 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Renstra 2021-2026 dapat di sajikan sebagai berikut :

Tabel 3.3.2

Perbandingan Antara Realisasi Kinerja sampai dengan tahun 2023 dengan target jangka menengah

Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi Tahun 2023	Target Akhir RENSTRA Tahun 2026	Presentase Capaian Terhadap
-------------------	--------	----------------------	---------------------------------	-----------------------------



				Target Akhir RENSTRA Tahun 2026
Persentase Pegawai yang menyelesaikan administrasi kepegawaian tepat waktu	Persen	87,16 %	100 %	87,16%

Sumber : Sungram BKPP

Perbandingan realisasi Kinerja tahun 2023 dengan target akhir RENSTRA tahun 2026 adalah perbandingan realisasi Persentase Pegawai yang menyelesaikan administrasi kepegawaian tepat waktu tahun 2022 sebesar 87,16 % Tahun dengan target akhir Renstra tahun 2022 sebesar 100 % maka hasil perbandingan tersebut menunjukkan bahwa capaian kinerja sampai dengan 2023 sebesar 87,16 % terhadap target RENSTRA tahun 2026

A. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Alternatif yang telah dilakukan

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

Untuk perbandingan capaian kinerja dengan tahun sebelumnya khususnya tahun 2023, tampak bahwa adanya peningkatan kinerja dari tahun sebelumnya, hal ini menunjukkan tingkat keberhasilan kinerja cukup memuaskan dan karena ada beberapa upaya percepatan yang dilakukan mulai dari penyusunan program hingga pelaksanaan yaitu

- ✓ Faktor-faktor Pendukung Keberhasilan capaian kinerja sebagai berikut :
 1. Membangun komunikasi kepada seluruh ASN di setiap OPD
 2. Respon yang sangat baik dari individu itu sendiri
 3. Adanya dukungan anggaran
 4. Adanya sinergitas antara elemen-elemen Pendukung
- ✓ Faktor-faktor Penghambat kegagalan capaian kinerja sebagai berikut :
 1. Perencanaan yang kurang cermat



Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

2. Kurangnya perhatian/respon dari sebagian kecil ASN
3. Terbatasnya waktu yang sedia
4. Anggaran yang kurang optimal

Untuk meningkatkan Presentase Jumlah Pegawai yang menyelesaikan administrasi kepegawaian tepat waktu, maka adapun alternatif solusi atau langkah-langkah perbaikan yang dilakukan ke depan adalah sebagai berikut :

1. Memperbaiki/menata perencanaan agar lebih efektif untuk mencapai target
2. Memberi edukasi dan sosialisasi kepada seluruh ASN terkait administrasi kepegawaian
3. Mengajukan anggaran yang cukup
4. Melakukan monitoring dan evaluasi kegiatan

B. Analisis atas efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya
Penggunaan sumber daya dalam rangka mendukung pelaksanaan program dan kegiatan terdiri atas 2 (dua) yakni :

Efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya anggaran/biaya

Efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya manusia

Persentase efisiensi sumber daya anggaran/biaya dapat dihitung dengan rumus:

$$\text{Persentase efisiensi biaya} = 100 - \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

Tahun 2023 realisasi Persentase Pegawai yang menyelesaikan administrasi kepegawaian tepat waktu (Kenaikan Pangkat, Penghargaan Satyalancana, Pensiun) penggunaan anggaran Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN untuk mendukung indikator kinerja sebesar Rp. 29.871.967,00 dari anggaran yang disediakan sebesar Rp. 30.198.000,00 atau capaian realisasi anggaran sebesar 98,92% Dengan menggunakan rumusan perhitungan diatas maka terdapat efisiensi penggunaan anggaran dalam pencapaian indikator kinerja tersebut sebesar Rp. 326.033,00 atau sebesar 1,08%. Dan untuk Pengelolaan Pemberian penghargaan bagi ASN untuk mendukung indikator kinerja sebesar Rp. 69.144.756,00 dari anggaran yang disediakan sebesar Rp. 76.073.000,00 atau capaian realisasi anggaran sebesar 90,89%. Dengan menggunakan rumusan perhitungan diatas maka terdapat efisiensi



penggunaan anggaran dalam pencapaian indikator kinerja tersebut sebesar Rp. 6.928.244,00 atau sebesar 9,10%

Untuk lebih meningkatkan kinerja demi mencapai target yang telah ditentukan, dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai pula. Oleh karena itu perlu mengikutsertakan staf yang menangani administrasi kepegawaian mengikuti bimbingan-bimbingan teknis atau koordinasi kepada instansi pemerintah terkait.

Dalam melaksanakan pelayanan administrasi kepegawaian kadang-kadang melibatkan operator di setiap OPD, oleh karena itu dibutuhkan sinergitas sehingga keberhasilan penanganan administrasi kepegawaian secara berjenjang dapat meningkat, efektif dan efisien.

C. Analisis Program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

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



Tabel 3.3.2

Capaian Kinerja dan Realisasi Keuangan Tahun 2023

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Realisasi Keuangan (%)
Meningkatnya pelayanan administrasi Kepegawaian	Persentase Pegawai yang menyelesaikan administrasi kepegawaian tepat waktu (Kenaikan Pangkat, Penghargaan Satyalancana, Pensiun)	102,5%	Program Kepegawaian Daerah Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN Pengelolaan Kenaikan Pangkat PNS Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	98,92% 90,89%.

Sumber : Sub Bagian Keuangan

Dari tabel diatas tampak bahwa hasil capaian indikator kinerja di dukung oleh program, kegiatan dan sub kegiatan. Hasil capaian kinerja dan realisasi capaian keuangan pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa program, kegiatan dan sub kegiatan yang mendukung indikator kinerja berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Adapun program yang dapat menunjang keberhasilan capaian indikator kinerja tersebut adalah Program Kepegawaian Daerah Sipil dalam kegiatan Mutasi dan Promosi ASN melalui sub kegiatan Pengelolaan Kenaikkan Pangkat PNS dan Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai.



Tabel 3.3.3 Program Kegiatan Yang
menunjang keberhasilan kinerja

Program/ Kegiatan / Sub kegiatan	Dokumentasi	Keterangan
Program Kepegawaian Daerah Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN (Kenaikan Pangkat, Penghargaan Satyalancana, Pensiun)	1.  2.  3. 	1. Penyerahan SK Pensiunan Oleh Bupati Kabupaten Malinau Kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Malinau Tahun 2023 2. Pelaksanaan Kegiatan Mutasi/Rotasi dan Promosi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Malinau Tahun 2023 adalah sebagai berikut Pelantikan dan Pengambilan Sumpah/Janji Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator, Pengawas, Kepala Sekolah dan Pengawas Kepala Sekolah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Malinau Tahun 2023 pada tanggal 12 Mei 2023 3. Penyerahan Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Malinau Tahun 2023



2) Analisis Capaian Kinerja Sasaran Meningkatnya ASN yang kompeten sesuai bidang tugasnya.

Meningkatnya ASN yang kompeten sesuai bidang dengan indikator Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal (Pendidikan Lanjutan ASN) untuk tahun 2023 BKPP menetapkan target 2,83% dengan realisasi mencapai 6,16 % dengan capaian kinerja sebesar 217,5% dan Indikator Persentase PNS yang sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi (Diklat Struktural dan Fungsional) dengan target 2023 adalah 30 % realisasi Persentase PNS yang sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi (Diklat Struktural dan Fungsional) tahun 2023 adalah 61,59 % sehingga capaian kinerja untuk tahun 2023 adalah 205,31% Pada indikator kinerja ini meliputi :

- a) Pelaksanaan Pendidikan Lanjutan ASN dengan target 106 pegawai terealisasi sebanyak 175 pegawai dengan rincian 63 orang mengikuti pendidikan S2 dan 112 Orang mengikuti pendidikan S1.
- b) Berikut rincian PNS yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan formal pada Tahun T.A 2023 dengan Total 263 orang :
 1. Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk. II Angkatan XII berjumlah 5 orang
 2. Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan V berjumlah 40 orang
 3. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan X berjumlah 40 orang
 4. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan XI berjumlah 38 orang
 5. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan XII berjumlah 40 orang
 6. Orientasi PPPK berjumlah 100



Tabel 3.4.1 Evaluasi Pencapaian Sasaran 1 Meningkatnya pelayanan administrasi Kepegawaian

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2023		Capaian Kinerja Tahun 2023
			Target	Realisasi	
1	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal (Pendidikan Lanjutan ASN)	Persen	2,83%	6,16%	217 %
2	Persentase PNS yang sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi (Diklat Struktural dan Fungsional)	Persen	30%	51,69%	205,31%

Sumber : Sungram BKPP

1). Tahun 2023 Pencapaian sasaran Meningkatnya ASN yang kompeten sesuai bidang dengan Indikator Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal (Pendidikan Lanjutan ASN) dengan target RENSTRA tahun 2021-2026 adalah 2,83 % dari jumlah keseluruhan ASN di Kabupaten Malinau yaitu 3460 realisasi Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal (Pendidikan Lanjutan ASN) tahun 2023 adalah 6,16 % sehingga capaian kinerja untuk tahun 2023 adalah 217 %.

Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Serta capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu.



serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun sebelumnya yakni 2022 dapat di sajikan sebagai berikut :

Tabel 3.4.2

Perbandingan antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun 2022

Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi Tahun 2023	Realisasi Tahun 2022	Presentase Kenaikkan / Penurunan realisasi capaian Kinerja tahun 2022
Persentase Pegawai yang menyelesaikan administrasi kepegawaian tepat waktu	Persen	6,16 %	2,97 %	+ 207%

Sumber : Sungram BKPP

Perbandingan realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2023 dengan tahun 2022 adalah perbandingan realisasi Meningkatnya Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal (Pendidikan Lanjutan ASN) sebesar 6,16 % dengan realisasi tahun 2022 sebesar 2,97 % Atau realisasi capaian kinerja 207 % maka hasil perbandingan tersebut menunjukkan kenaikan capaian kinerja tahun 2023 sebesar 103 % Terhadap capaian tahun 2022.

Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen RENSTRA 2021-2026

Berdasarkan realisasi kinerja sampai tahun 2022 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen RENSTRA 2021-2026 dapat di sajikan sebagai berikut :



Tabel 3.4.3

Perbandingan Antara Realisasi Kinerja sampai dengan tahun 2022 dengan target jangka menengah

Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi Tahun 2023	Target Akhir RENSTRA Tahun 2026	Presentase Capaian Terhadap Target Akhir RENSTRA Tahun 2026
Persentase Pegawai yang menyelesaikan administrasi kepegawaian tepat waktu	Persen	6,16 %	2,83 %	217,53 %

Sumber : Sungram BKPP

Perbandingan realisasi Kinerja tahun 2023 dengan target akhir RENSTRA tahun 2026 adalah perbandingan realisasi Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal (Pendidikan Lanjutan ASN) 2023 sebesar 6,16 % dengan target akhir RENSTRA tahun 2023 sebesar 2,83 % maka hasil perbandingan tersebut menunjukkan bahwa capaian kinerja sampai dengan 2023 sebesar 217, 53% terhadap target RENSTRA tahun 2026

A. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Alternatif yang telah dilakukan.

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

Untuk perbandingan capaian kinerja dengan tahun sebelumnya khususnya tahun 2023, tampak bahwa adanya peningkatan kinerja dari tahun sebelumnya, hal ini menunjukkan tingkat keberhasilan kinerja cukup memuaskan dan karena ada beberapa upaya percepatan yang dilakukan mulai dari penyusunan program hingga pelaksanaan yaitu



- ✓ Faktor-faktor Pendukung Keberhasilan capaian kinerja sebagai berikut :
 1. Membangun komunikasi kepada seluruh ASN di setiap OPD
 2. Respon yang sangat baik dari individu itu sendiri
 3. Adanya dukungan anggaran
 4. Adanya sinergitas antara elemen-elemen Pendukung
- ✓ Faktor-faktor Penghambat kegagalan capaian kinerja sebagai berikut :
 1. Perencanaan yang kurang cermat
 2. Kurangnya perhatian/respon dari sebageian kecil ASN
 3. Terbatasnya waktu yang sedia
 4. Anggaran yang kurang optimal
- ✓ Untuk meningkatkan Presentase Jumlah Pegawai yang menyelesaikan, maka adapun alternatif solusi atau langkah-langkah perbaikan yang dilakukan ke depan adalah sebagai berikut :
 1. Melakukan Analisa Sedini Mungkin terkait Pelaksanaan Pendidikan Lanjutan ASN
 2. Menyediakan Informasi Terkait tentang Program Pendidikan Lanjutan yang tersedia
 3. Membuat Kemitraan dengan institusi Pendidikan atau Lembaga Pelatihan untuk menyediakan program khusus bagi pegawai.
 4. Memberi Pembinaan terhadap pegawai yang tidak dapat menyelesaikan Pendidikan tepat waktu.

B. Analisis atas efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya
Penggunaan sumber daya dalam rangka mendukung pelaksanaan program dan kegiatan terdiri atas 2 (dua) yakni :

Efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya anggaran/biaya

Efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya manusia

Persentase efisiensi sumber daya anggaran/biaya dapat dihitung dengan rumus:

$$\text{Persentase efisiensi biaya} = 100 - \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

Tahun 2023 realisasi Penyelenggaraan, Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN penggunaan anggaran untuk mendukung indikator kinerja sebesar Rp. 5.044.454.601,00 dari anggaran yang disediakan sebesar Rp 5.092.936.000,00 atau capaian realisasi anggaran sebesar 76,74% apabila dibandingkan dengan capaian kinerja sebesar 205,3% Dengan



menggunakan rumusan perhitungan diatas maka terdapat efesiensi penggunaan anggaran dalam pencapaian indikator kinerja tersebut sebesar Rp. 48.481.399,00 atau sebesar 0,96%.

Untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi penggunaan Sumber Daya Manusia (SDM) dilakukan melalui Konsultasi dan bimbingan teknis tentang Peningkatan SDM.

Dalam melaksanakan pelayanan Pendidikan Lanjutan ASN Kami memfasilitasi pegawai yang ingin melanjutkan Pendidikan lanjutan di dalam daerah maupun luar daerah, melalui penyediaan informasi mengenai program Pendidikan yang tersedia, bantuan dalam proses pendaftaran dan beasiswa atau bantuan dana Pendidikan.

C. Analisis Program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

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

Tabel 3.4.4
Capaian Kinerja dan Realisasi Keuangan Tahun 2023

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Realisasi Keuangan (%)
Meningkatnya pelayanan administrasi Kepegawaian	Presentase PNS yang mengikuti pendidikan dan pelatihan Formal	217.53 %	Program Kepegawaian Daerah Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN 1. Pengelolaa n Pendidikan Lanjutan ASN	94,19

Sumber : Sub Bagian Keuangan



Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

Dari tabel diatas tampak bahwa hasil capaian indikator kinerja di dukung oleh program, kegiatan dan sub kegiatan. Dapat disimpulkan bahwa program, kegiatan dan sub kegiatan yang mendukung indikator kinerja berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Adapun program yang dapat menunjang keberhasilan capaian indikator kinerja tersebut adalah Program Kepegawaian Daerah Sipil dalam melalui Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN sub kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN.



Tabel 3.4.5 Program Kegiatan Yang menunjang keberhasilan kinerja

Program/ Kegiatan / Sub kegiatan	Dokumentasi	Keterangan
1. Program Kepegawaian Daerah Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	1. 	1. Penandatanganan Kerjasama Peningkatan SDM Di bidang Kesehatan Antara Pemerintah Daerah Kabupaten Malinau dengan Institut Teknologi Kesehatan dan Sains (ITKES) Wiyata Husada Samarinda tentang Peningkatan Pendidikan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah kabupaten Malinau.



2. Tahun 2023 Pencapaian sasaran Meningkatnya ASN yang kompeten sesuai bidang dengan Indikator Persentase PNS yang sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi (Diklat Struktural dan Fungsional) dengan target RENSTRA tahun 2021-2026 adalah 45 % realisasi Persentase PNS yang sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi (Diklat Struktural dan Fungsional) tahun 2023 adalah 61,59 % sehingga capaian kinerja untuk tahun 2023 adalah 205,31%

Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Serta capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu.

Untuk Mengetahui Presentase Kenaikan ataupun penurunan realiasi serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun sebelumnya yakni 2022 dapat di sajikan sebagai berikut :

Tabel 3.5.1

Perbandingan antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun 2022

Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi Tahun 2023	Realisasi Tahun 2022	Presentase Kenaikkan / Penurunan realisasi capaian Kinerja tahun 2022
Persentase PNS yang sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi (Diklat Struktural dan Fungsional)	Persen	61,59 %	10,77 %	205,31%

Sumber : Sungram BKPP

Perbandingan realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2023 dengan tahun 2022 adalah perbandingan realisasi Meningkatnya Persentase PNS yang sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi (Diklat



Struktural dan Fungsional) sebesar 61,59 % dengan realisasi tahun 2022 sebesar 10,77 % Atau realisasi capaian kinerja 205,31% % maka hasil perbandingan tersebut menunjukkan kenaikan capaian kinerja tahun 2023 sebesar 162.83 % Terhadap capaian tahun 2022.

Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen RENSTRA 2021-2026

Berdasarkan realisasi kinerja sampai tahun 2022 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen RENSTRA 2021-2026 dapat di sajikan sebagai berikut :

Tabel 3.5.2

Perbandingan Antara Realisasi Kinerja sampai dengan tahun 2023 dengan target jangka menengah

Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi Tahun 2023	Target Akhir RENSTRA Tahun 2026	Presentase Capaian Terhadap Target Akhir RENSTRA Tahun 2026
Persentase PNS yang sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi (Diklat Struktural dan Fungsional)	Persen	61,59 %	45 %	+ 136,86 %

Sumber : Sungram BKPP

Perbandingan realisasi Kinerja tahun 2023 dengan target akhir RENSTRA tahun 2026 adalah perbandingan realisasi Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal (Pendidikan Lanjutan ASN) 2023 sebesar 61,59 % dengan target akhir RENSTRA tahun 2023 sebesar 45 % maka hasil perbandingan tersebut menunjukkan bahwa capaian kinerja sampai dengan tahun 2023 sebesar 136,86 % terhadap target RENSTRA tahun 2026



A. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Alternatif yang telah dilakukan.

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

Untuk perbandingan capaian kinerja dengan tahun sebelumnya khususnya tahun 2023, tampak bahwa adanya peningkatan kinerja dari tahun sebelumnya, hal ini menunjukkan tingkat keberhasilan kinerja cukup memuaskan dan karena ada beberapa upaya percepatan yang dilakukan mulai dari penyusunan program hingga pelaksanaan yaitu

✓ Faktor-faktor Pendukung Keberhasilan capaian kinerja sebagai berikut :

1. Adanya Perencanaan Pengembangan Kompetensi
2. Ketersediaan Anggaran
3. Keterlibatan Pimpinan dan Manajemen
4. Fasilitas Pembelajaran yang efektif
5. Kerjasama antara BKPP Kab. Malinau dengan BPSDM Provinsi Kalimantan Utara

✓ Faktor-faktor Penghambat kegagalan capaian kinerja sebagai berikut :

1. Kurangnya Perencanaan Pengembangan Kompetensi
2. Keterbatasan Anggaran
3. Kurangnya dukungan Pimpinan
4. Kurangnya Fasilitas Pembelajaran Yang Efektif

✓ Untuk meningkatkan Persentase PNS yang sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi (Diklat Struktural dan Fungsional), maka adapun alternatif solusi atau langkah-langkah perbaikan yang dilakukan ke depan adalah sebagai berikut :



1. Melakukan Analisa Sedin Mungkin terkait Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi
2. Menyediakan Informasi Terkait tentang Program Pendidikan Lanjutan yang tersedia
3. Memberi Pembinaan terhadap pegawai yang tidak dapat Menyelesaikan Pendidikan tepat waktu.

B. Analisis Atas efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya

Penggunaan sumber daya

Dalam rangka mendukung pelaksanaan program dan kegiatan terdiri atas 2 (dua) yakni :

Efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya anggaran/biaya

Efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya manusia

Persentase efisiensi sumber daya anggaran/biaya dapat dihitung dengan rumus:

$$\text{Persentase efisiensi biaya} = 100 - \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

Tahun 2023 realisasi Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Parajabatan, penggunaan anggaran untuk mendukung indikator kinerja sebesar Rp. 3.376.263.814.00 dari anggaran yang disediakan sebesar Rp. 4.400.000.000,00 atau capaian realisasi anggaran sebesar 76,74% apabila dibandingkan dengan capaian kinerja sebesar 205,3% Dengan menggunakan rumusan perhitungan diatas maka terdapat efesiensi penggunaan anggaran dalam pencapaian indikator kinerja tersebut sebesar Rp. 1.023.736.186,00 atau sebesar 23,26%.

Untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi penggunaan Sumber Daya Manusia (SDM) dilakukan melalui Konsultasi dan bimbingan teknis terkait Pelaksanaan Diklat Struktural dan Fungsional.

Dalam melaksanakan program Pengembangan Sumber Daya Manusia BKPP Kabupaten Malinau telah melaksanakan berbagai



macam Diklat yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik serta pengelolaan administrasi pemerintahan yang lebih efektif dan efisien.

C. Analisis Program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

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

Tabel 3.5.3
Capaian Kinerja dan Realisasi Keuangan Tahun 2023

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja	Program/Kegiatan /Sub Kegiatan	Realisasi Keuangan (%)
Meningkatnya pelayanan administrasi Kepegawaian	Persentase PNS yang sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi (Diklat Struktural dan Fungsional)	61,59%	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Kegitan Sertifikasi, Kelembagaan,Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional 1. Penyelenggaraan Pengembangan kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan.	205,31%

Sumber : Sub Bagian Keuangan



Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

Dari tabel diatas tampak bahwa hasil capaian indikator kinerja di dukung oleh program, kegiatan dan sub kegiatan. Hasil capaian kinerja dan realisasi capaian keuangan pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa program, kegiatan dan sub kegiatan yang mendukung indikator kinerja berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Adapun program yang dapat menunjang keberhasilan capaian indikator kinerja tersebut adalah Program Pengembangan Sumber daya Manusia Kepegawaian Daerah Sipil dalam kegiatan Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional melalui sub kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan.



Tabel 3.5.4 Program Kegiatan Yang menunjang keberhasilan kinerja

Program/ Kegiatan / Sub kegiatan	Dokumentasi	Keterangan
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional Penyelenggaraan Pengembangan kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan.	1.  2. 	1. Penandatanganan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II 2. Pelatihan Kepemimpinan Administrator 3. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas 4. Orientasi PPPK



	3.  4. 	
--	---	--

Sumber : Sungram BKPP



3) Analisis Capaian Kinerja Sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah

A. Nilai SAKIP

Sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah dengan indikator Nilai Sakip untuk tahun 2023 ditetapkan target 66. Realisasi dari Nilai Sakip Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan pada tahun 2023 yang merupakan hasil evaluasi dari tahun 2022 ialah 70,6 atau berpredikat B hal ini melebihi dari pada target maupun hasil evaluasi tahun sebelumnya yang didapat oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan. Peningkatan nilai Sakip ini tak lepas dari upaya Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan untuk membenahi administrasi dilingkup Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan sendiri dengan melakukan evaluasi – evaluasi dan perbaikan dari tahun – tahun sebelumnya.

Tabel 3.6.1 Evaluasi Pencapaian Sasaran 1 Meningkatnya pelayanan administrasi Kepegawaian

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2023		Capaian Kinerja Tahun 2023
			Target	Realisasi	
1	Nilai SAKIP (Hasil Evaluasi Inspektorat)	Nilai	66	66,91	101%

Sumber : Sungram BKPP



Tahun 2023 Pencapaian sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah dengan Indikator Nilai SAKIP dengan target RENSTRA tahun 2021-2026 adalah 72 realisasi Nilai SAKIP untuk tahun 2023 adalah 66,91 sehingga capaian kinerja untuk tahun 2023 adalah 101 %.

Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Serta capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu.

Untuk Mengetahui Presentase Kenaikan ataupun penurunan realiasi serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun sebelumnya yakni 2022 dapat di sajikan sebagai berikut :

Tabel 3.6.2

Perbandingan antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun 2022

No	Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi Tahun 2023	Realisasi Tahun 2022	Presentase Kenaikkan / Penurunan realisasi capaian Kinerja tahun	
					2023	2022
1	Nilai SAKIP	Nilai	66,91	70,6	101 %	107,69 %

Sumber : Sungram BKPP

Perbandingan realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2023 dengan tahun 2022 adalah perbandingan realisasi Meningkatnya Nilai SAKIP sebesar 66,91 dengan realisasi tahun 2022 sebesar 70,6 Atau realisasi capaian kinerja 101% maka hasil perbandingan tersebut menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2023 melebihi target namun terdapat Penurunan capaian kinerja tahun 2023 sebesar 6,69 % Terhadap capaian tahun 2022 tapi tetap melebihi target Nilai SAKIP tahun 2023.

Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen RENSTRA 2021-2026

Berdasarkan realisasi kinerja sampai tahun 2023 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen RENSTRA 2021-2026 dapat disajikan sebagai



berikut :

Tabel 3.6.3

Perbandingan Antara Realisasi Kinerja sampai dengan tahun 2023 dengan target jangka menengah

Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi Tahun 2023	Target Akhir RENSTRA Tahun 2026	Presentase Capaian Terhadap Target Akhir RENSTRA Tahun 2026
Persentase Pegawai yang menyelesaikan administrasi kepegawaian tepat waktu	Persen	66,91	72	92,93%

Sumber : Sungram BKPP

Perbandingan realisasi Kinerja tahun 2023 dengan target akhir RENSTRA tahun 2026 adalah perbandingan realisasi Nilai SAKIP tahun 2022 sebesar 66,91 Tahun dengan target akhir RENSTRA tahun 2022 sebesar 72 maka hasil perbandingan tersebut menunjukkan bahwa capaian kinerja sampai dengan 2023 sebesar 92,93 terhadap target RENSTRA tahun 2026

A. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Alternatif yang telah dilakukan.

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

Untuk perbandingan capaian kinerja dengan tahun sebelumnya khususnya tahun 2023, tampak bahwa adanya peningkatan kinerja dari tahun



Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

sebelumnya, hal ini menunjukkan tingkat keberhasilan kinerja cukup memuaskan dan karena ada beberapa upaya percepatan yang dilakukan mulai dari penyusunan program hingga pelaksanaan yaitu :

Faktor-faktor Pendukung Keberhasilan capaian kinerja sebagai berikut :

1. Adanya Koordinasi yang baik antar bidang
2. Respon yang baik dari Bidang
3. Adanya anggaran
4. Keterlibatan pimpinan dalam manajemen SAKIP

✓ Faktor-faktor Penghambat kegagalan capaian kinerja sebagai berikut :

1. Tidak responsif saat permintaan data
2. Kurang nya sinergitas antar elemen
3. Pimpinan yang tidak mendukung
4. Ketersediaan data tahun sebelumnya

Untuk meningkatkan Nilai SAKIP maka adapun alternatif solusi atau langkah-langkah perbaikan yang dilakukan ke depan adalah sebagai berikut :

1. Melakukan Analisa Sedinini Mungkin terkait Pelaksanaan SAKIP
2. Melaksanakan Koordinasi dan Sinergitas sedini mungkin agar Persiapan Dokumen pendukung SAKIP dari tidak terlambat dari masing masing bidang
3. Memberi Pembinaan terhadap masing masing bidang terkait persiapan dokumen SAKIP

B. Analisis Program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

1. Efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya anggaran/biaya
2. Efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya manusia

Persentase efisiensi sumber daya anggaran/biaya dapat dihitung dengan rumus:

$$\text{Persentase efisiensi biaya} = 100 - \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$



Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

Belum ada Anggaran untuk pelaksanaan SAKIP di BKPP Kabupaten Malinau Sehingga untuk realisasi anggaran SAKIP tidak ada.

Untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi penggunaan Sumber Daya Manusia (SDM) dilakukan melalui Konsultasi dan bimbingan teknis terkait Pendampingan Penyusunan SAKIP OPD.

Dalam melaksanakan program Pengembangan Sumber Daya Manusia BKPP Kabupaten Malinau telah melaksanakan berbagai macam Diklat yang bertujuan untuk meningkatkan untuk menciptakan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) demi terciptanya pemerintahan yang baik dan terpercaya.

C. Analisis atas efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya Penggunaan sumber daya dalam rangka mendukung pelaksanaan program dan kegiatan terdiri atas 2 (dua) yakni :

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

Tabel 3.6.4 Capaian Kinerja dan Realisasi Keuangan Tahun 2023

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Realisasi Keuangan (%)
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Aparatur	Nilai Sakip	101%	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota SAKIP	-

Sumber : Sub Bagian Keuangan



Dari tabel diatas tampak bahwa hasil capaian indikator kinerja di dukung oleh program, kegiatan dan sub kegiatan. Hasil capaian kinerja dan realisasi capaian keuangan pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa program, kegiatan dan sub kegiatan yang mendukung indikator kinerja berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Adapun program yang dapat menunjang keberhasilan capaian indikator kinerja tersebut adalah Program Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota melalui sub kegiatan SAKIP.

C. REALISASI ANGGARAN

Realisasi anggaran yang digunakan untuk mewujudkan kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Malinau. Anggaran Belanja Tidak Langsung Tahun 2023 pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Malinau adalah sebesar **Rp 6.378.115.395.00** sedangkan realisasinya adalah sebesar **Rp 5.430.073.615.00** atau sebesar **85.14 %**. Sedangkan Anggaran Belanja Langsung sebesar **Rp 4.825.215.063.00** dan realisasinya sebesar **Rp 4.051.756.121.00** atau sebesar **82.42%**.

Aspek keuangan tersebut dapat diuraikan, sebagai berikut:

1). Belanja Tidak Langsung

Tabel 3.7 Belanja Tidak Langsung

No.	URAIAN/KEGIATAN /PROYEK	ANGGARAN (Rp.)	REALISASI (Rp.)
1.	Belanja Pegawai	6.378.115.395.00	5.430.073.615.00
	Jumlah	6.378.115.395.00	5.430.073.615.00

2). Belanja Langsung

Tabel 3.8 Belanja langsung

URAIAN/KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)
------------------------	----------------------	-----------------------



Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

1	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Rp	99.991.000.00	90.811,000.00
2	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Rp	49,150,000.00	48.982,000.00
3	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Rp	149.879.000.00	149.135.728.00
4	Pendataan dan pengolahan Adm Kepegawaian	Rp	50,000,000.00	39.886.800.00
5	Koordinasi dan pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Rp	30.198.000.00	29.871.967.00
6	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Rp	5.092.936.000,00	5.044.454.601,00
7	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Rp	99.500.000,00	99.500.000,00
8	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Rp	30.198.000.00	29.871.967.00
9	Pengelolaan Promosi ASN	Rp	2.289.628.476.00	2.151.424.571.00
10	Pengelolaan Mutasi ASN	Rp	342.229.000,00	325.354.200,00
11	Pengelolaan Pemberian penghargaan bagi Pegawai	Rp	76.073.000,00	69.144.756,00
12	Pembeninaan Displin ASN	Rp	100.000.000,00	90.243.800,00
13	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Displin ASN	Rp	30.000.000.00	28.537.800.00
14	Pelayanan Proses Ijin Cerai Pegawai	Rp	20.000.000.00	2,570,533,000.00
15	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Rp	119.971.000,00	114.802.808,00



Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

16	Pengelolaan Data Pegaawai	Rp	49.996.000,00	46.578.670,00
17	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan	Rp	4.400.000.000.00	3.376.263.814.00
Jumlah Anggaran Belanja Langsung		Rp	13.069.507.476,00	12.790.882.476.00

Tabel 3.9
Capaian Kinerja dan Realisasi Keuangan Tahun 2023

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN KINERJA (%)	PROGRAM / KEGIATAN	REALISASI KEUANGAN (%)
Meningkatnya kualitas Pelayanan administrasi kepegawaian	Presentase Jumlah Pegawai yang menyelesaikan administrasi kepegawaian tepat waktu	102,5%	Program Kepegawaian Daerah Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN 1. Pengelolaan Kenaikan Pangkat PNS 2. Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai	87,5 98,47 77,48
Meningkatnya ASN yang kompeten sesuai bidang tugasnya.	Persentase PNS yang sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi	74,1%	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional 1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Parajabatan	54.34% 54,34
			Program Kepegawaian Daerah	94.19%



Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	65	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	
			1. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	94,19
			Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	97.67%
			Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	
			1. Penyediaan Bahan Logistik Kantor	100
			2. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	100
			3. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	93,83
			Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	96.81%
			Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	
			2. Pengadaan Sarana dan Prasarana Disiplin ASN	96,81
			Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	100%
			Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
			1. Penyediaan Jasa Surat Menyurat	100

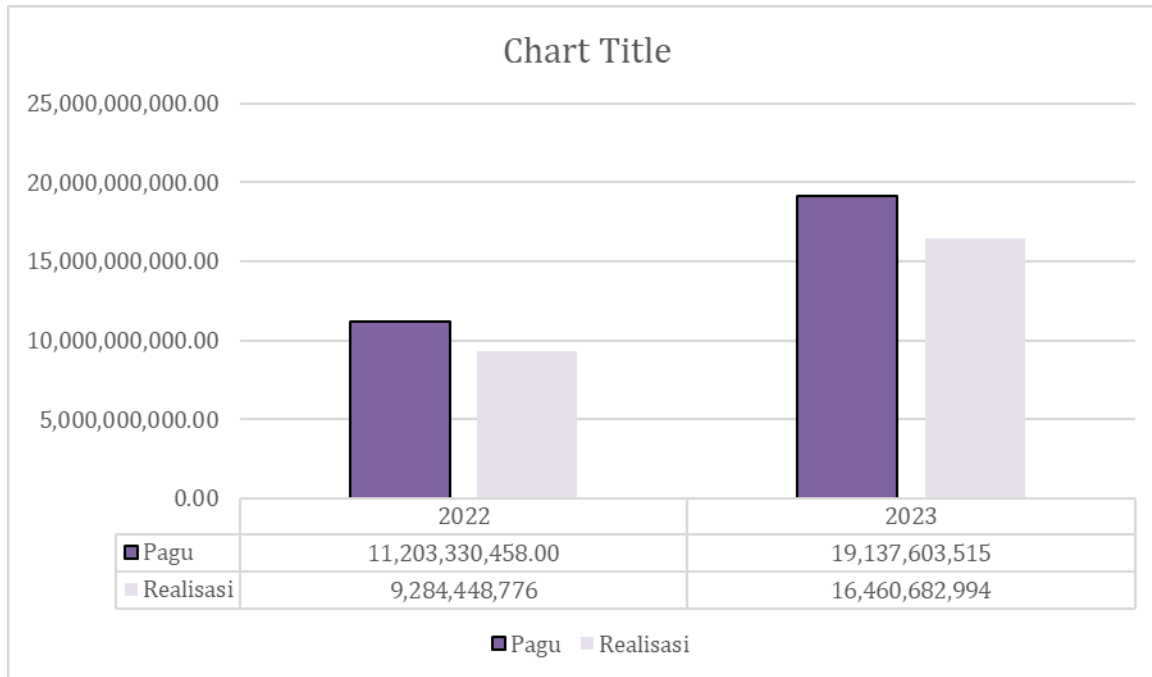
Sumber : Sungram BKPP

Dari tabel diatas, tampak bahwa indikator kinerja di dukung oleh program dan kegiatan dalam usaha untuk pencapaiannya sehingga dapat disimpulkan realiasi anggaran dari setiap program berkisar antara 54.34% - 100% dan total realisasi mencapai 83.96% menjadi indikator bahwa program telah berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Hasil pengukuran kinerja ini juga menjadi bahan evaluasi dan analisis kinerja atas keberhasilan dan kegagalan sehingga pencapaian sasaran strategi Badan



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

Gambar 3.1 Perbandingan Pagu dan Realisasi Anggaran



Berdasarkan diagram di atas, tampak bahwa rencana pagu anggaran pada Tahun 2023 lebih tinggi dibandingkan dengan rencana pagu anggaran Tahun 2022 yakni dari Rp 19.137.603.515.00 menjadi Rp 11.203.330.458.00 atau sekitar 58%.

Berbanding terbalik dengan kenaikan pagu anggaran, progres realisasi anggaran Badan Pendidikan dan Pelatihan Kab.Malinau mengalami penurunan yaitu dari 89,36% menjadi 83.96%.

Adapun dalam hal penyerapan anggaran, terdapat beberapa hambatan pada semester pertama di tahun 2022, dimana satuan kerja belum sepenuhnya dapat menyerap anggaran kecuali untuk anggaran operasional sampai dengan rasionalisasi anggaran selesai. Penyerapan anggaran efektif per bulan yaitu terhitung sejak bulan Agustus sampai Desember 2022, dengan persentase progres yang masih rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penyerapan anggaran untuk indikator Persentase ASN sesuai Kompetensi dan kebutuhan Organisasi masih kurang efektif



BAB IV P E N U T U P

Pelaporan Kinerja ini sebagai wujud pertanggungjawaban atas pelaksanaan Tugas Pokok dan fungsi dari Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Malinau. Pada awal tahun 2023 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Malinau juga menetapkan Rencana Kerja / Perjanjian Kinerja yang merupakan penjabaran dari Renstra. Perjanjian Kinerja yang berisikan target-target kinerja yang pada hakikatnya tertuang dalam kontrak kinerja yang harus dicapai dan harus dipertanggungjawabkan melalui Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP).

Berdasarkan sasaran yang telah ditetapkan, sesuai dengan VISI, MISI dan Tujuan, Sasaran dan Cara Pencapaian Tujuan dan Sasaran, maka dari tiga sasaran yang ditetapkan akan dicapai pada tahun 2023, secara umum sasaran tersebut dapat tercapai dengan baik. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau memperoleh nilai **66,91 pada kategori B dengan interpretasi Baik**, dengan pernyataan “Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 1/3 unit kerja, khususnya unit kerja utama terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai level eselon 2.”

Berdasarkan Hasil Evaluasi oleh Inspektorat Kabupaten Malinau terdapat beberapa rekomendasi terhadap catatan kekurangan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau yaitu :

1. Menggunakan hasil pengukuran kinerja sebagai dasar untuk penyesuaian tunjangan kinerja atau penghasilan dan penempatan atau penghapusan jabatan baik structural maupun fungsional organisasi
2. Memperbaiki atau menyempurnakan catatan kekurangan hasil evaluasi sebagai berikut :

1. Komponen perencanaan Kinerja

1. Dokumen perencanaan kinerja agar di formalkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku
2. Agar masing-masing unit kerja selalu merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja
3. Memanfaatkan perencanaan kinerja untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan dengan Menyusun



rencana aksi kinerja dan melakukan pemantauan capaian kinerja secara berkala.

2. Komponen Pengukuran Kinerja

1. Menyusun pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja atau Surat Keputusan (SK) Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau pedoman teknis pengukuran dan pengumpulan data kinerja
2. Menyusun definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja
3. Menetapkan mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan atau sesuai standar operasional (SOP)
4. Pengukuran kinerja harus menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan serta memanfaatkan teknologi informasi.

3. Komponen Pelaporan Kinerja

1. Dokumen laporan kinerja agar di reviu sepenuhnya sesuai ketentuan yang berlaku
2. Dokumen laporan menggambarkan kinerja agar dipublikasikan melalui *website*, media elektronik, media cetak atau papan pengumuman
3. Dokumen laporan kinerja agar sepenuhnya disampaikan secara tepat waktu
4. Dokumen laporan kinerja agar memenuhi standar, menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan atau kegagalan kinerja serta upaya perbaikannya.

4. Komponen evaluasi kinerja Internal :

1. Menyusun Surat Keputusan (SK) Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau tentang pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal;



2. Melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dengan memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi).

Badan Kepegawaian , Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau menindaklanjuti rekomendasi dari laporan hasil Evaluasi Inspektorat Tahun 2023 Sebagai Berikut :

a. Komponen Perencanaan Kinerja

- 1) Badan Kepegawaian , Pendidikan dan Pelatihan telah menyusun Penyelarasan (*Cascading*) di setiap level
- 2) Masing-masing unit kerja telah merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja
- 3) Menyusun rencana aksi kinerja dan melakukan pemantauan capaian kinerja secara berkala dengan memanfaatkan Perencanaan Kinerja.

b. Komponen Pengukuran Kinerja

- 1) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan telah Menyusun Pedoman Teknis Pengukuran Kinerja dan Standar Operasional Prosedur (SOP) Pengumpulan Data Kinerja demi mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan serta memanfaatkan teknologi informasi.

c. Komponen Pelaporan Kinerja

- 1) Badan Kepegawaian , Pendidikan dan Pelatihan telah mempersiapkan Dokumen laporan kinerja agar memenuhi standar, menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan atau kegagalan kinerja serta upaya perbaikannya agar pengumpulan Laporan Kinerja di laksanakan Tepat Waktu dan dipublikasikan melalui *website*, media elektronik, media cetak atau papan pengumuman

d. Komponen Evaluasi Kinerja Internal

- 1) Badan Kepegawaian , Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau Kedepannya akan Menyusun Surat Keputusan (SK) Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau tentang pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal serta akan Melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dengan memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi).



Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2023 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau, semoga dapat menjadi bahan pertimbangan/evaluasi untuk kegiatan/kinerja yang akan datang.

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) ini diharapkan dapat memacu pelaksanaan kegiatan dalam organisasi, sehingga nantinya akan tercipta sasaran dan hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan. Sekian dan terimakasih

Malinau, 15 Januari 2023

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN MALINAU

The image shows a circular official stamp of the Kabupaten Malinau government. The outer ring of the stamp contains the text "PEMERINTAH KABUPATEN MALINAU". The inner part of the stamp contains the text "BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN". Overlaid on the stamp is a handwritten signature in black ink.

JEMI,SH.,M.Si

Pembina Utama Muda IV/b
NIP. 19690627 200312 1 008