



LUMAJANG
EKSOTIK

**LAPORAN
KINERJA
TAHUN
(LKj)
2020**

**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN LUMAJANG**

Jl. Ahmad Yani No.25 Lumajang
Telp. (0334) 893193/ 881590, Fax. (0334) 893193
LUMAJANG - 67312

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Alloh SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penyusunan Laporan Kinerja (LKj) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang Tahun Anggaran 2020 dapat tersusun dengan baik.

Laporan Kinerja (LKj) ini disusun sebagai wujud pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang dalam menjalankan segala aktifitasnya agar dapat dinilai kinerjanya dalam upaya menjalankan tugas pokok dan fungsi serta sasar yang harus di capai, Tujuan dan Sasaran guna mewujudkan peningkatan daya saing daerah.

LKj ini diharapkan menjadi masukan bagi perumusan program dan kebijakan strategis tahun berikutnya yang tentunya harus diikuti dengan peningkatan manajemen kinerja yang lebih baik dalam upaya peningkatan pelayanan publik di Kabupaten Lumajang.

Kami menyadari penyusunan Laporan Kinerja (LKj) ini masih jauh dari sempurna, mengingat latar belakang personil dan pendidikan yang beragam, pengalaman kerja yang masih minim serta kemampuan dalam memahami pedoman penyusunan Laporan Kinerja (LKj) yang masih belum optimal. Oleh sebab itu saran dan masukan dari berbagai pihak guna perbaikan dan penyempurnaan penyusunan Laporan Kinerja dimasa yang akan datang.

Lumajang,

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH



AKHMAD TAUFIK HIDAYAT, S.H., M.Hum.

NIP. 19660710 199203 1 007

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR	1
DAFTAR ISI	2
IKHTISAR EKSEKUTIF	3
BAB I PENDAHULUAN	4
A. Latar Belakang	4
B. Maksud dan Tujuan	5
C. Gambaran Umum	5
D. Dasar Hukum	7
E. Sistematika Penulisan	8
BAB II PERENCANAAN KINERJA	10
A. Perencanaan Strategis	10
B. Rencana Kinerja Tahunan	14
C. Perjanjian Kinerja	18
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	19
A. Capaian Kinerja Organisasi	19
B. Realisasi Anggaran	23
BAB IV PENUTUP	34
LAMPIRAN – LAMPIRAN	

IKHTISAR EKSEKUTIF

Salah satu azas dalam penerapan tata kepemimpinan yang baik (*good governance*) adalah akuntabilitas. Akuntabilitas merupakan pertanggungjawaban dari amanah yang diberikan pada suatu lembaga. Dengan landasan pemikiran tersebut maka Laporan Kinerja (LKj) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang Tahun Anggaran 2020 ini disusun. LKj ini menyajikan capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang selama tahun 2020 yang merupakan amanah yang harus dilaksanakan.

Laporan Kinerja ini disusun berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja dan Peraturan Bupati Lumajang Nomor 6 Tahun 2018 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Kinerja.

Laporan Kinerja (LKj) Tahun 2020 ini menyajikan berbagai keberhasilan maupun kegagalan dalam urusan kepegawaian di Kabupaten Lumajang. Keberhasilan tentunya bukan hanya keberhasilan dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang saja, tetapi juga menggambarkan keberhasilan seluruh lembaga pemerintahan serta masyarakat secara umum. Oleh karena itu diperlukan kebijakan-kebijakan strategis dalam mengawal perkembangan dan dinamika pembangunan, pemerintah dan sosial kemasyarakatan secara konsisten dan berkesinambungan oleh seluruh jajaran Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) sesuai dengan Visi dan Misi Kabupaten Lumajang.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Terselenggaranya pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan prasyarat bagi setiap pemerintah untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita bangsa dan negara. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, dan nyata, sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan dapat berlangsung secara berdayaguna, berhasilguna dan bertanggung-jawab (*akuntabel*). Berpedoman pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja, maka terhadap pelaporan yang menyangkut Kinerja Instansi Pemerintah, disusunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang tahun 2020.

Selain itu, penyusunan LKjIP tahun 2020 ini juga merupakan tindak lanjut Pemerintah pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang tahun 2020 dalam merespon Ketetapan MPR Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, yang merupakan pernyataan kehendak rakyat untuk mewujudkan perubahan disegala bidang Pembangunan Nasional sesuai dengan iklim reformasi yang menyentuh seluruh aspek kehidupan berbangsa dan bernegara. Tindak lanjut dari Tap MPR tersebut adalah Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

Dalam pasal 3 Undang-undang tersebut dinyatakan bahwa asas-asas umum penyelenggaraan negara meliputi asas kepastian hukum, asas tertib penyelenggaraan negara, asas kepentingan umum, asas keterbukaan, asas proporsionalitas, asas profesionalitas dan asas akuntabilitas.

Dalam undang-undang tersebut, yang dimaksud dengan Asas Akuntabilitas adalah asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggaraan negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan ketentuan tersebut di atas, maka Bupati Lumajang selaku Kepala Pemerintahan Kabupaten Lumajang berkewajiban mempertanggung

jawabkan kegiatan yang telah dilaksanakan termasuk bidang Kepegawaian. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang merupakan unsur pendukung Kepala Daerah dalam bidang kepegawaian yang mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintah Daerah dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian, mempertanggungjawabkan kegiatan tersebut dan diwujudkan dalam bentuk Laporan Pertanggungjawaban Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang tahun 2020.

Hal terpenting dari latar belakang penyusunan LKJ Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang tahun 2020 selain untuk memenuhi tuntutan untuk berakuntabilitas adalah adanya keinginan yang kuat dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang untuk mewujudkan keseimbangan antara akuntabilitas, partisipasi dan transparansi yang merupakan pilar perwujudan tata pemerintahan yang baik.

B. Maksud dan Tujuan

1. Maksud

Maksud penyusunan Laporan Kinerja (LKj) adalah untuk memberikan kontribusi baik pada pemerintah daerah maupun pimpinan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang dalam upaya meningkatkan kinerja pemerintah daerah secara keseluruhan maupun kinerja organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang.

2. Tujuan

Tujuan penyusunan Laporan Kinerja (LKj) adalah untuk memberikan gambaran pertanggungjawaban kinerja instansi pemerintah secara jelas kepada publik tentang tingkat keberhasilan atau kegagalan dalam penyelenggaraan program dan kegiatan dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang dan merupakan data tertulis agar kinerja instansi pemerintah dapat dinilai dan dapat dipakai sebagai bahan dalam rangka evaluasi dan perbaikan kinerja dimasa yang akan datang.

C. Gambaran Umum

Pemerintah Kabupaten Lumajang dalam rangka melaksanakan Otonomi Daerah dan menjabarkan kewenangan daerah atas sumber daya nasional serta untuk menata Sumberdaya Manusia Pegawai Negeri Sipil di Daerah membentuk Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dengan Susunan Organisasi dan Tata Kerja sebagaimana Peraturan Bupati Kabupaten Lumajang Nomor 83 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi , Uraian Tugas dan Perubahan

Peraturan Daerah Kabupaten Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang. Dan Peraturan Bupati Kabupaten Lumajang Nomor 63 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Lumajang Nomor 83 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang dan dengan Tugas Pokok dan Fungsi sebagaimana Peraturan Bupati Lumajang Nomor 31 Tahun 2014 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang.

Adapun tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang adalah:

1. Tugas Pokok Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang
 - a. Membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan.
2. Fungsi BKD Kabupaten Lumajang
 - a. Perumusan kebijakan teknis di bidang manajemen kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan;
 - b. Pelaksanaan kebijakan dibidang manajemen kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan
 - c. Pelaksanaan pengadaan pegawai, pensiun, pemberhentian penyusunan data base kepegawaian, pengembangan sistem informasi kepegawaian, pengolahan arsip kepegawaian dan pengembangan Profesi ASN;
 - d. Penyelenggaraan mutasi pegawai, administrasi kenaikan pangkat, penggajian, dan pengembangan karier pegawai.
 - e. Perencanaan dan Penyusunan program pengembangan kompetensi pegawai, perencanaan analisa kebutuhan diklat, pelaksanaan , fasilitasi monitoring dan evaluasi pendidikan dan pelatihan;
 - f. Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja, pembinaan disiplin, serta pemberian penghargaan pegawai ;
 - g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.
3. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang
 - a. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
 - b. Kepala Sekretariat
 - 1) Kepala Sub Bagian Penyusunan Program
 - 2) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - 3) Kepala Sub Bagian Keuangan
 - c. Kepala Bidang Pengadaan dan Mutasi Pemberhentian & Informasi

- a) Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian
- b) Kepala Sub Bidang Data dan Informasi
- c) Kepala Sub Bidang Fasilitasi Profesi ASN
- d. Kepala Bidang Mutasi dan Promosi
 - 1) Kepala Sub Bidang Mutasi
 - 2) Kepala Sub Bidang Kepangkatan
 - 3) Kepala Sub Bidang Pengembangan Karier & Promosi
- e. Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur
 - 1) Kepala Sub Bidang Diklat Penjurangan & Sertifikasi
 - 2) Kepala Sub Bidang Diklat Teknis Fungsional
 - 3) Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi
- f. Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur & Penghargaan
 - 1. Kepala Sub Bidang Penilaian & Evaluasi Kinerja Aparatur I
 - 2. Kepala Sub Bidang Penilaian & Evaluasi Kinerja Aparatur II
 - 3. Kepala Sub Bidang Disiplin & Penghargaan
- g. Kelompok Jabatan Fungsional

D. Dasar Hukum penetapan SKPD

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan tata Cara Reviu atas Laporan kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007;
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata

cara Evaluasi RRPJPD dan RPJMD, serta Tata Cara Perubahan RPJPD, RPJMD dan RKPD;

8. Peraturan Daerah Kabupaten Lumajang Nomor 6 tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Perencanaan Pembangunan Daerah;
9. Instruksi Presiden RI Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
10. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara RI Nomor : 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
11. Peraturan Bupati Lumajang Nomor 63 Tahun 2017 tentang Perubahan Peraturan Bupati Nomor 83 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas, Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang;
12. Peraturan Bupati Lumajang Nomor 01 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Lumajang Tahun 2018 – 2023.

E. Sistematika Penulisan

Laporan Kinerja (LKj) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang dapat disusun dengan sistematika sebagai berikut :

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

IKHTISAR EKSEKUTIF

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, maksud dan tujuan, gambaran umum, dasar hukum dan Sistematika Penulisan.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

Bab ini menguraikan tentang ringkasan / ikhtisar perencanaan strategis Badan Kepegawaian Daerah tahun 2018 - 2023 dan perjanjian kinerja tahun 2020.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Bab ini menyajikan tentang Capaian Kinerja Organisasi dan Realisasi Anggaran pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang.

BAB IV PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang simpulan atas capaian kinerja Badan
Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang.

LAMPIRAN - LAMPIRAN

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. Perencanaan Strategis

Rencana Strategis (Renstra) merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul.

Rencana Strategis tahun 2018-2023 adalah merupakan penjabaran dari RPJMD Kabupaten Lumajang Tahun 2018-2023. Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, maka hasil yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang selama kurun waktu 2018-2023 adalah "***Meningkatnya Profesionalitas ASN***". Dengan memperhitungkan kekuatan, kelemahan potensi dan peluang yang dimiliki Badan Kabupaten Lumajang, maka disusunlah Rencana Strategis (Renstra) yang mencakup Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran :

1. Visi Kabupaten Lumajang

Pernyataan visi Pembangunan Daerah periode tahun 2018 – 2023 adalah :

" Terwujudnya Masyarakat Lumajang yang Berdaya Saing, Makmur dan Bermartabat "

2. Misi Kabupaten Lumajang

Adapun Misi yang mendukung terwujudnya Visi Kabupaten Lumajang tersebut adalah :

Misi ke 1 yaitu : *Pemenuhan Kebutuhan Dasar Untuk Mewujudkan Masyarakat Yang Lebih Sejahtera dan Mandiri.* Maksudnya meningkatkan kualitas SDM yang agamis, cerdas, kreatif, inofatif, dan bermoral melalui pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat yang berkeadilan.

Misi Ke 2 yaitu : *Mewujudkan Perekonomian Daerah Berkelanjutan Yang Berbasis Pada Pertanian, Usaha Mikro, dan Pariwisata.* Maksudnya meningkatkan perekonomian daerah dan kesejahteraan masyarakat yang mandiri dan berdaya saing melalui pengembangan kawasan berbasis pertanian, pemberdayaan usaha mikro, dan jasa pariwisata,serta usaha pendukung secara berkelanjutan.

Misi Ke 3 yaitu : *Reformasi Birokrasi Yang Efektif, Profesional, Akuntabel, Dan Transparan Untuk Mewujudkan Pemerintah Yang Baik, Benar, Dan Bersih (good and clear governance).* Maksudnya mewujudkan pemerintah yang baik, benar, dan bersih melalui reformasi birokrasi dan pelayanan

public yang professional, aspiratif, partisipatif dan transparan, daerah tersebut.

Misi 3 ini mencakup upaya – upaya dalam merumuskan kebijakan strategi bagi peningkatan penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik, benar, dan bersih (good and clean governance) yang di dukung dengan technology informasi, Melalui reformasi birokrasi dan pelayanan public yang professional, aspiratif partisipatif, dan transparan. Termasuk didalamnya, upaya perubahan pola pikir dan budaya kerja yang beorientasi pada kebutuhan dan kepentingan masyarakat, pemenuhan dan penempatan SDM aparatur daerah yang professional sesuai dengan kompetensinya (the right man on the right place), penguatan kelembagaan dan tata laksana pemerintahan yang efektif dan efisien dengan tetap memperhatikan akuntabilitas dan transparansi, serta penciptaan iklim birokrasi yang bebas dari KKN.

Penataan Kepegawaian/ SDM aparatur diarahkan guna mengembangkan dan melaksanakan sistem manajemen kepegawaian yang berbasis kinerja atau berorientasi kepada sistem merit, yang didukung oleh perencanaan kepegawaian yang terintegrasi dan berkelanjutan, pembinaan karier, dan penilaian berdasar prestasi kerja, diklat berbasis kompetensi, tata nilai, moral, etika dan etos kerja yang baik, dan perlindungan hukum untuk memacu pegawai negeri sipil agar dapat berprestasi tinggi (profesional) dengan memperhatikan perkembangan isu strategis lingkungan organisasi, seperti perubahan kebijakan nasional dalam sistem manajemen pegawai negeri sipil, dan arah kebijakan pembangunan daerah.

Mengingat pernyataan visi dan misi merupakan cita-cita yang ingin diwujudkan dalam jangkauan kedepan mengarah pada perspektif, maka dipandang perlu untuk menjabarkan lebih lanjut dalam pernyataan misi yang dijabarkan dalam tujuan agar dapat menjadi pedoman penyelenggaraan program berjangka menengah lima tahunan dalam susunan (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah. Adapun Misi 3 yang di ampu oleh Badan Kepegawaian Daerah periode tahun 2018 – 2023 adalah sebagai berikut :

- Meningkatkan kualitas perencanaan, pengembangan, pembinaan pegawai yang profesional untuk mewujudkan pelayanan yang prima serta meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dari KKN , didukung oleh penyajian data dan informasi kepegawaian yang akurat;
- Mewujudkan pembinaan karir dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai.

3. Tujuan, Sasaran, Kebijakan dan Program.

a. Tujuan

Tujuan Penjabaran atau Implementasi dari Pernyataan Misi, yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) – 5 (lima) Tahun. Penetapan Tujuan dalam Rencana Strategis didasarkan pada Potensi dan Permasalahan serta Isu Bidang Kepegawaian di Kabupaten Lumajang.

Adapun Rumusan Tujuan di dalam Perencanaan Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang Tahun 2018 – 2023, adalah:

- 1) Meningkatnya profesionalitas ASN;
- 2) Indeks Profesionalitas ASN

b. Sasaran

Sasaran adalah Penjabaran Tujuan secara Terukur, yaitu sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan secara nyata oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang dalam jangka waktu Tahunan sampai 5 (lima) Tahun mendatang. Perumusan Sasaran, harus memiliki Kriteria "SMART". Analisis SMART digunakan untuk menjabarkan Isu yang telah dipilih menjadi sasaran yang lebih jelas dan tegas. Analisis ini juga memberikan pembobotan kriteria, yaitu khusus (specific), terukur (measurable), dapat dicapai (attainable), nyata (realistic), tepat waktu (time bound). Sasaran di dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang Tahun 2018–2023, adalah :

- 1) Meningkatnya Profesionalitas ASN
Dengan 4 sasaran sebagai berikut :
 - Meningkatnya Kualifikasi Pendidikan ASN;
 - Meningkatnya Kompetensi ASN;
 - Meningkatnya Kinerja ASN;
 - Meningkatnya Disiplin ASN.
- 2) Dengan 4 Indikator Sasaran sebagai berikut :
 - Indeks Kualifikasi Pendidikan ASN;
 - Indeks Kompetensi ASN;
 - Indeks Kinerja ASN;
 - Indeks Disiplin ASN.

c. Kebijakan

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 lima tahun dari renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang. Dengan berpedoman pada

tujuan dan sasaran tersebut diatas, maka untuk mencapainya telah dipilih beberapa strategi dan arah kebijakan sebagai berikut :

- 1) Mengoptimalkan Pengembangan Kompetensi Aparatur, Penilaian Kinerja dengan arah kebijakan sebagai berikut :
 - a) Meningkatkan pembinaan aparatur;
 - b) Meningkatkan kualifikasi aparatur.
- 2) Mengoptimalkan Penilaian Kinerja Aparatur dengan arah kebijakan sebagai berikut :
 - a) Meningkatkan penghargaan dan sanksi;
 - b) Meningkatkan pelaksanaan regulasi tentang sanksi aparatur.

d. Program

Adapun program yang melekat dengan kebutuhan dan kemampuan penganggaran meliputi :

- 1) Program Mutasi dan Promosi, terdiri dari kegiatan :
 - a) Mutasi ASN;
 - b) Kepangkatan ASN;
 - c) Pengembangan Karier dan Promosi.
- 2) Program Pengembangan Kompetensi Aparatur, terdiri dari kegiatan:
 - a) Diklat Penjenjangan dan Sertifikasi;
 - b) Diklat Teknis Fungsional;
 - c) Pengembangan Kompetensi.
- 3) Program Pengadaan Pemberhentian dan Informasi, terdiri dari kegiatan :
 - a) Fasilitasi ASN;
 - b) Data dan Informasi;
 - c) Pengadaan dan Pemberhentian.
- 4) Program penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan, terdiri dari kegiatan :
 - a) Penilaian Kinerja dan evaluasi kinerja aparatur tenaga kependidikan;
 - b) Penilaian Kinerja dan evaluasi kinerja aparatur non kependidikan;
 - c) Disiplin dan Penghargaan.

Selain program dan kegiatan utama diatas, terdapat juga program dan kegiatan penunjang yang mendukung kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang, antara lain :

- 1) Program Pelayanan Administrasi Perkantoran, terdiri dari kegiatan :
 - a) Pelayanan Administrasi dan Operasional Perkantoran.

- 2) Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur, terdiri dari kegiatan :
 - a) Pembangunan/ Pengadaan dan rehabilitasi Sarana dan Prasarana Aparatur;
 - b) Pemeliharaan Rutin/berkala Sarana dan Prasarana Aparatur.
- 3) Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan, terdiri dari kegiatan :
 - a) Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD/LAKIP;
 - b) Penyusunan Laporan Keuangan Semesteran dan Prognosis Realisasi Anggaran;
 - c) Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun;
 - d) Penyusunan Laporan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM);
 - e) Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) SKPD.

B. RENCANA KERJA TAHUNAN

Uraian prioritas pembangunan yang tertuang dalam Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang kemudian diturunkan dalam penentuan target kinerja untuk pencapaian sasaran jangka pendek (tahunan). Ini bisa dimaknai bahwa target pencapaian tahunan merupakan bagian dari target yang lebih strategis seperti pencapaian target kinerja untuk setiap sasaran pada tahun 2020. Setiap sasaran telah dirumuskan dalam indikator dan target kinerja yang spesiifik dan terukur. **Rencana Kerja Tahunan Tahun 2020**

Tujuan	Sasaran	Indikator	Target
Meningkatnya Profesionalitas ASN		Indeks Profesionalitas ASN	82,00%
	1.Meningkatnya kualifikasi pendidikan ASN	Indeks kualifikasi pendidikan ASN	79,00%
	2.Meningkatnya Kompetensi ASN	Indeks Kompetensi ASN	71,00%
	3.Meningkatnya Kinerja ASN	Indeks Kinerja ASN	81,00%
	4.Meningkatnya Disiplin ASN	Indeks Disiplin ASN	1,30%

Indikator Kinerja Utama (IKU)

1. Meningkatnya Kualifikasi Pendidikan ASN

Formula Indikator Kinerja :

$$\frac{(\text{Jml S3 X 5}) + (\text{Jml S2 X 4}) + (\text{Jml S1+D4 X 3}) + (\text{Jml D3 X 2}) + (\text{Jml D2 + D1 + SMA X 1}) + (\text{Jml SMP - SD X 0})}{\text{Jml ASN X 3}} \times 100$$

Alasan :Semakin Tinggi pendidikan ASN maka diharapkan semakin tinggi pula profesionalitasnya.

Sumber Data :Bidang Mutasi dan Promosi

2. Meningkatnya Kompetensi ASN

Formula Indikator Kinerja :

$$\frac{(\text{Jml ASN Diklat PIM})}{\text{Jml eselon}} + \frac{(\text{Jml Diklat Fungsional})}{\text{Jml JFT}} + \frac{(\text{Jml ASN Diklat 20 jp})}{\text{Jml ASN}} + \frac{(\text{Jml ASN Workshop / Seminar})}{\text{Jml ASN}} \times 100 : 4$$

Alasan :Dengan bertambahnya kemampuan maka semakin Meningkatnya Kompetensi ASN.

Sumber Data :Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur

3. Meningkatnya Kinerja ASN

Formula Indikator Kinerja :

$$\frac{(\text{Jml Nilai SKP ASN})}{(100 \times \text{Jml ASN})} \times 100$$

Alasan :Semakin tinggi nilai SKP ASN maka akan semakin Meningkat Kinerja ASN.

Sumber Data :Bidang PKAP

4. Meningkatnya Disiplin ASN

Formula Indikator Kinerja :

$$\frac{(\text{Jml HD ringan X 1}) + (\text{Jml HD Sedang X 2}) + (\text{Jml HD Berat X 3})}{\text{Jml ASN}} \times 100$$

Alasan :Semakin kecil ASN yang menerima hukuman Disiplin maka semakin Meningkat Disiplin ASN

Sumber Data :Bidang PKAP

Pada Tahun Anggaran 2020 Rencana Kerja Tahunan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang melaksanakan 7 Program dan 20 Kegiatan, yang terdiri atas :

NO	Progra/ Kegiatan	Indikator Program/ Kegiatan	Target	
			Anggaran	Kinerja
1	Program Pengembangan Kompetensi Aparatur	Prosentase ASN mengalami peningkatan kompetensi	4.436.415.000	8,59%
a	Diklat Penjenjangan dan Sertifikasi	Jumlah ASN yang mengikuti diklatpim	3.331.610.000	30 Orang
b	Diklat Teknis fungsional	Jumlah ASN yang mengikuti diklat TF	576.682.500	85 Orang
c	Pengembangan Kompetensi	Jumlah ASN yang mengikuti Seleksi JPT	528.122.500	100 Orang
2	Program Mutasi dan Promosi	Prosentase PNS yang mengalami Kualifikasi	486.097.000	83,8%
a	Mutasi ASN	Jumlah ASN Dimutasi Kepegawaian	69.275.000	600 Orang
b	Kepangkatan ASN	Jumlah ASN yang Menerima Dokumen Kepangkatan	170.837.000	1860 Orang
		Jumlah ASN yang Menerima Dokumen Gaji Berkala		4455 Orang
c	Pengembangan karier dan promosi	Jumlah ASN yang mengikuti Ujian Kenaikan Pangkat	245.985.000	470 Orang
3	Program Pengadaan, pemberhentian dan Informasi	Prosentase ASN Memenuhi Kualifikasi Administrasi Kepegawaian	811.551.500	100%
a	Fasilitasi profesi ASN	Jumlah ASN memiliki dokumen kepegawaian	77.536.500	2300 Orang
b	Data dan Informasi	Jumlah data ASN terupdate simpeg	105.005.000	7556 Orang
c	Pengadaan dan Pemberhentian	Jumlah ASN Menerima SK CPNS	629.010.000	400 Orang
		Jumlah ASN Menerima SK Pensiun		525 Orang
4	Program Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	Prosentase Nilai SKP Disetujui	107.150.000	100%
		Prosentase ASN Mendapat HD	62.760.000	21,18%
			169.910.000	
a	Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur Tenaga Pendidikan	Jumlah ASN Tenaga Pendidikan Dievaluasi Kinerja	54.575.000	323000 Nilai SKP
b	Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur Non Tenaga Pendidikan	Jumlah ASN Non Tenaga Pendidikan Dievaluasi Kinerja	52.575.000	299000 Nilai SKP
c	Disiplin dan Penghargaan	Jumlah ASN Mendapat HD	62.760.000	35 PNS

NO	Progra/ Kegiatan	Indikator Program/ Kegiatan	Target	
			Anggaran	Kinerja
		Jumlah ASN Terbina Tentang Regulasi Kepegawaian		1500 PNS
5	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Prosentase Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.245.014.740	100%
a	Pelayanan administrasi dan operasional perkantoran	Jumlah Jenis Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.245.014.740	63 Jenis
6	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Prosentase Pemenuhan sarana dan prasarana kantor yang memadai	1.174.380.500	100%
a	Pembangunan/ pengadaan dan rehabilitasi sarana dan prasarana aparatur	Jumlah sarana dan prasarana aparatur yg disediakan	864.503.000	15 Jenis
b	Pemeliharaan rutin/berkala sarana prasarana aparatur	Jumlah sarana dan prasarana kantor yang dipelihara	309.877.500	12 Jenis
7	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Prosentase Pemenuhan Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	14.842.000	100%
a	Penyusunan laporan capaian kinerja dan intisar realisasi kinerja SKPD/LAKIP	Jumlah laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD/ LAKIP	1.492.000	5 Dokumen
b	Penyusunan laporan keuangan semesteran dan prognosis realisasi anggaran	Jumlah laporan keuangan semesteran dan prognosis realisasi anggaran	0	1 Dokumen
c	Penyusunan laporan keuangan akhir tahun	Jumlah laporan keuangan akhir tahun	7.950.000	1 Dokumen
d	Penyusunan laporan indeks kepuasan masyarakat	Jumlah laporan indeks kepuasan masyarakat	0	1 Dokumen
e	Penyusunan rencana kerja (RKA) SKPD	Jumlah rencana kerja (RKA) SKPD	5.400.000	2 Dokumen
JUMLAH ANGGARAN			8.338.210.740	

C. Perjanjian Kinerja Tahunan

Tujuan perjanjian kinerja antara lain ialah untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi dan kinerja aparatur sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dan pemberi amanah sebagai dasar penilaian

keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi mencapai tolak ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur.

Perjanjian Kinerja Tahun 2020 yang telah dibuat untuk melaksanakan program, sasaran dan kegiatan pada tahun 2020 menjadi tumpuan bagi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang untuk mewujudkan kinerja *output* ataupun *outcome* yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang sebagaimana terlampir dalam laporan ini. Perjanjian Kinerja ini merupakan janji kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang kepada Pemerintah Kabupaten Lumajang.

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1. Meningkatnya Kualifikasi Pendidikan ASN	Indeks Kualifikasi Pendidikan ASN	79,00%
2. Meningkatnya Kompetensi ASN	Indeks Kompetensi ASN	71,00%
3. Meningkatnya Kinerja ASN	Indeks Kinerja ASN	81,00%
4. Meningkatnya Disiplin ASN	Indeks Disiplin ASN	1,30%

PROGRAM	ANGGARAN	KET.
1. PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN	Rp 1.245.014.740,00	APBD
2. PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR	Rp 1.174.380.500,00	APBD
3. PROGRAM PENINGKATAN PENGEMBANGAN SISTEM PELAPORAN CAPAIAN KINERJA DAN KEUANGAN	Rp 14.842.000,00	APBD
4. PROGRAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR	Rp 4.436.415.000,00	APBD
5. PROGRAM MUTASI DAN PROMOSI	Rp 486.097.000,00	APBD
6. PROGRAM PENGADAAN, PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI	Rp 811.551.500,00	APBD
7. PROGRAM PENILAIAN KINERJA APARATUR DAN PENGHARGAAN	Rp 169.910.000,00	APBD

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Organisasi

Secara umum Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang telah melaksanakan tugas dalam rangka mencapai sasaran dan target yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang Tahun 2018 – 2023. Pencapaian kinerja tahun 2020 sudah mengacu dan sesuai dengan Rencana Kerja Tahun 2020 dan Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2020. Capaian kinerja digunakan sebagai dasar menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah. Capaian kinerja pada tahun 2020 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang menguraikan tentang capaian sasaran strategis yang tercermin dalam indikatornya, strategi yang telah ditetapkan, maupun kendala dan hambatan dalam pencapaian sasaran serta rencana solusinya, adapun analisis capaian kinerja sebagai berikut :

Capaian Kinerja Tahun 2020

NO	Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Kinerja		
				Target	Realisasi	(%)
	1	2	3	4	5	6=5/4
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	-	Indeks Profesionalitas ASN	82.00	70.01	85.38
		1. Meningkatkan kualifikasi pendidikan ASN	Indeks kualifikasi pendidikan ASN	79.00	77.54	98.15
		2. Meningkatkan Kompetensi ASN	Indeks Kompetensi ASN	71.00	48.23	67.93
		3. Meningkatkan Kinerja ASN	Indeks Kinerja ASN	81.00	82.74	102.15
		4. Meningkatkan Disiplin ASN	Indeks Disiplin ASN	1.30	1.30	100

Adapun indikator kinerja, target dan realisasi dari sasaran Indeks Profesionalitas ASN adalah sebagai berikut :

1. Indeks Kualifikasi Pendidikan ASN :

a. Pendidikan ASN di Kabupaten Lumajang terdata sebagai berikut :

- Pendidikan S3 (Doktor) sebanyak : 0 orang
- Pendidikan S2 (Starata 2) sebanyak : 235 orang
- Pendidikan S1 + D4 (Strata 1) sebanyak : 4015 orang
- Pendidikan D3 (Diploma 3) sebanyak : 724 orang
- Pendidikan D2+D1+SMA sebanyak : 1280 orang
- Pendidikan SMP+Sekolah Dasar sebanyak : 501 orang

b. Perhitungannya menggunakan Rumus sebagai berikut :

$$\frac{(Jml\ S3\ X\ 5) + (Jml\ S2\ X\ 4) + (Jml\ S1+D4\ X\ 3) + (Jml\ D3\ X\ 2) + (Jml\ D2 + D1 + SMA\ X\ 1) + (Jml\ SMP - SD\ X\ 0)}{Jml\ ASN\ X\ 3} \times 100$$

$$= \frac{[(0X5)+(235X4)+(4.015X3)+(724X2)+(1.280X1)+(501X0)]}{6755\ X\ 3} \times 100$$

$$= [(0 + 940 + 12.045 + 1.448 + 1.280 + 0) : (6755 X 3)] X 100$$

$$= (15.713 : 20.265) X 100$$

$$= \mathbf{77,54}$$

c. IP 1 : Indeks Kualifikasi Pendidikan ASN ini belum sesuai target yakni target 79 % realisasi 77,54% hal ini karena terkendala beberapa factor yang antara lain :

- Dokumen Anjab ABK, Evaluasi Jabatan dan Peta Jabatan belum dilakukan secara maksimal;
- Terbatasnya program tugas belajar hanya dapat dilaksanakan oleh beberapa ASN saja dengan kuota yang terbatas.

2. Indeks Kompetensi ASN :

a. Indeks Kompetensi ASN sesuai data sebagai berikut :

- Pejabat yang mempunyai sertifikat Diklatpim sebanyak 352 orang
- ASN yang telah mengikuti Diklat Fungsional sebanyak 2408 orang
- ASN yang telah mengikuti pengembangan SDM 20 JP 5293 orang
- ASN yang telah mengikuti Bintek Workshop 482 orang

b. Perhitungannya menggunakan Rumus sebagai berikut :

$$\frac{(Jml\ ASN\ Diklat\ PIM) + (Jml\ Diklat\ Fungsional) + (Jml\ ASN\ Diklat\ 20\ jp) + (Jml\ ASN\ Workshop\ / Seminar)}{Jml\ eselon\ JFT\ Jml\ ASN\ Jml\ ASN} \times 100 : 4$$

$$= \frac{352}{695} + \frac{2408}{4.233} + \frac{5293}{6.755} + \frac{482}{6.755} \times 100 : 4$$

$$= [0,51 + 0.57 + 0.78 + 0.071] X 100 : 4$$

$$= 1.93 X 100 : 4$$

= **48.23**

- c. IP 2 : Indikator Kompetensi ASN masih dibawah target yang telah di tentukan yakni target 71% realisasi 48.23% hal ini terkendala oleh beberapa faktor yakni kurangnya pelaksanaan diklat pada tahun 2020 yang disebabkan adanya pandemic covid.

3. Indeks Kinerja ASN :

- a. Indeks Kinerja ASN sesuai data sebagai berikut :

Variabel untuk mengukur Kinerja ASN adalah jumlah nilai Sistem Kinerja Pegawai (SKP) ASN dibagi jumlah ASN

- b. Perhitungannya menggunakan Rumus sebagai berikut :

$$\frac{(\text{Jml Nilai SKP ASN})}{(100 \times \text{Jml ASN})} \times 100$$

$$= \frac{(560665)}{(100 \times 6755)} \times 100$$

$$= (560665 : 675500) \times 100$$

= **83**

- c. IP 3 : Dari data diatas yang dimaksud jumlah nilai SKP ASN adalah akumulasi nilai SKP ASN dapat dilihat bahwa capaian kinerja ASN sudah memenuhi target yang di tentukan yakni target 81 % realisasi 83 % hal ini dikarenakan adanya peningkatan kinerja dari ASN sesuai dengan perjanjian kinerja dan kedepan akan diberlakukan SKP online.

4. Indeks Disiplin ASN

- a. Indeks Disiplin ASN sebagai berikut :

- Hukuman Disiplin Ringan sebanyak : 16 orang
- Hukuman Disiplin Sedang : 11 orang
- Hukuman Disiplin Berat : 17 orang

- b. Perhitungannya menggunakan Rumus sebagai berikut :

$$\frac{(\text{Jml HD ringan} \times 1) + (\text{Jml HD Sedang} \times 2) + (\text{Jml HD Berat} \times 3)}{\text{Jml ASN}} \times 100$$

$$= \frac{(16 \times 1) + (11 \times 2) + (17 \times 3)}{6.755} \times 100$$

$$= (89 : 6.755) \times 100$$

= **1,32**

c. IP 4 : Melihat hasil capaian kinerja Disiplin ASN diatas bahwa capaian kinerja Disiplin ASN sudah sesuai dengan target yang di tentukan yaitu target 1,30 % realisasi 1,32 % , dalam indicator Disiplin ASN capaian makin kecil dari target maka dikatakan berhasil sebab ASN yang melanggar peraturan perundang – undangan semakin kecil. Capaian kinerja Disiplin ASN merupakan capaian yang ada di tahun 2020 sehingga data ASN mendapat HD ringan, sedang dan berat merupakan temuan yang ada pada tahun 2020. Adapun kegiatan2 yang mendukung capaian adalah :

- Mengadakan Sosialisasi peraturan Perundang-undangan;
- Mengadakan Monev terhadap kehadiran ASN baik datang maupun pulang kerja;
- Memberikan Sanksi kepada ASN yang sesuai dengan bobot pelanggarannya.

Adapun Capaian Kinerja terhadap IKU Bupati dengan Rumus sebagai berikut :

Indeks Profesionalitas ASN ini disajikan dalam rumus sebagai berikut :

$$\mathbf{IP = \sum Ipi}$$

$$= \mathbf{[(IP\ 1\ x\ 25\%)+(IP\ 2\ x\ 40\%)+(IP\ 3\ x\ 30\%)+(IP\ 4\ x\ 5\%)]}$$

$$= [(77,54\ x\ 25\%) + (48.23\ x\ 40\%) + (82,74\ x\ 30\%) + (1,32\ x\ 5\%)]$$

$$= [19,38 + 19.23 + 24,8 + 6,6]$$

$$= \mathbf{70.01}$$

Dari data table diatas dapat dilihat Capaian Indeks Profesionalitas ASN pada tahun 2020 mencapai 70.07%, hal ini terdapat kenaikan sebesar 0.89% dari tahun sebelumnya(69.12%). Adapun hambatan, kendala dan upaya yang dilakukan antara lain:

Hambatan dan Kendala OPD dalam Pencapaian IKU Bupati :

1. Kualifikasi pendidikan yang dimiliki ASN masih perlu ditingkatkan;
2. Kompetensi yang dimiliki ASN masih perlu ditingkatkan;
3. Iklim kompetisi Kinerja masih perlu ditingkatkan;
4. Kewajiban ASN dalam menjaga kedisiplinan masih perlu ditingkatkan.

Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dan kendala / strategi yang dilakukan untuk mencapai target kinerja :

1. Melaksanakan ujian dinas, ujian KPPI, tugas belajar, izin belajar serta pengakuan ijazah;
2. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan Tingkat II, III, IV, Teknis, Fungsional serta Sertifikasi;

3. Melaksanakan penilaian kinerja dengan menggunakan teknologi informasi dalam hal ini melalui SKP online;
4. Menerapkan dengan aplikasi SIPERLU yang didukung dengan pemberian punishment yang jelas bagi yang melanggar disiplin akan dikenai hukuman disiplin berat, sedang atau ringan.

Capaian

Perbandingan Capaian Kinerja

Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Kinerja Tahun 2019 (Pusat)			Kinerja Tahun 2020		
			Target	Realisasi	(%)	Target	Realisasi	(%)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Meningkatnya Profesionalitas ASN	-	Indeks Profesionalitas ASN	78.3	65.95	84.23	82.00	70.01	85.38

Dari table diatas dapat dilihat bahwa capaian kinerja tahun 2020 Badan Kepegawaian Daerah Kab Lumajang lebih besar (85.38%) dibandingkan capaian kinerja Provinsi tahun sebelumnya (84.23%). Selama tahun 2020 Badan Kepegawaian daerah tidak ada kasus pelanggaran yang dapat menurunkan capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

B. Realisasi Anggaran

Anggaran merupakan bentuk tanggungjawab dari Pemerintah Kabupaten Lumajang dalam mendukung pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang. Target kinerja serta anggaran yang tersedia dituangkan dalam perjanjian kinerja yang telah dibuat antara Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang dengan Bupati Lumajang. Berikut adalah anggaran yang merupakan tanggungjawab Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang untuk mengelolanya secara transparan, efektif dan akuntabel sesuai dengan Perjanjian Kinerja Tahun 2020.

Uraian	Anggaran	Realisasi	Persentase
Belanja	12.382.104.757,00	11.255.392.241,00	90,90
Belanja tak Langsung	4.043.894.017,00	3.981.180.027,00	98,45
Belanja Langsung	8.338.210.740,00	7.274.212.214,00	87,24

NO	Progra/ Kegiatan	Indikator Program/ Kegiatan	Target		Realisasi Anggaran		Realisasi Kinerja		Efisiensi %
			Anggaran	Kinerj a	Anggaran	%	Kinerja	%	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10=9-7
1	Program Pengembangan Kompetensi Aparatur	Prosentase ASN mengalami peningkatan kompetensi	4.436.415.000	8,59 %	3.762.808.190	84,82%	6,90%	80,33%	-4,5%
a	Diklat Penjenjangan dan Sertifikasi	Jumlah ASN yang mengikuti diklatpim	3.331.610.000	30 Orang	2.854.832.080	85,69%	30 Orang	100%	14%
b	Diklat Teknis fungsional	Jumlah ASN yang mengikuti diklat TF	576.682.500	85 Orang	546.371.710	94,74%	63 Orang	74,1%	-21%
c	Pengembangan Kompetensi	Jumlah ASN yang mengikuti Seleksi JPT	528.122.500	100 Orang	361.604.400	68,47%	33 Orang	33%	-35%
2	Program Mutasi dan Promosi	Prosentase PNS yang mengalami Kualifikasi	486.097.000	83,8 %	414.257.200	85,22%	72%	86%	1%
a	Mutasi ASN	Jumlah ASN Dimutasi Kepegawaian	69.275.000	600 Orang	65.220.000	94,15%	635 Orang	106%	12%
b	Kepangkatan ASN	Jumlah ASN yang Menerima Dokumen Kepangkatan	170.837.000	1860 Orang	128.054.250	74,96%	903 Orang	48,5%	-26%
		Jumlah ASN yang Menerima Dokumen Gaji Berkala		4455 Orang			3050 Orang	68,5%	68%
c	Pengembangan karier dan promosi	Jumlah ASN yang mengikuti Ujian Kenaikan Pangkat	245.985.000	470 Orang	220.982.950	89,84%	305 Orang	64,9%	-25%

NO	Progra/ Kegiatan	Indikator Program/ Kegiatan	Target		Realisasi Anggaran		Realisasi Kinerja		Efisiensi %
			Anggaran	Kinerj a	Anggaran	%	Kinerja	%	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10=9-7
3	Program Pengada an, pemberh entian dan Informas i	Prosentas e ASN Memenuh i Kualifikasi Administ rasi Kepegaw aian	811.551.500	100%	507.916.000	62,59%	92,6%	92,6%	30%
a	Fasilitasi profesi ASN	Jumlah ASN memiliki dokumen kepegawa ian	77.536.500	2300 Orang	77.439.500	99,87%	2525 Orang	109,8%	10%
b	Data dan Informas i	Jumlah data ASN terupdate simpeg	105.005.000	7556 Orang	87.040.500	82,89%	6750 Orang	89,33%	6%
c	Pengada an dan Pemberh entian	Jumlah ASN Menerima SK CPNS	629.010.000	400 Orang	343.436.000	54,60%	179 Orang	44,75%	-10%
		Jumlah ASN Menerima SK Pensiun		525 Orang			665 Orang	126,67 %	127%
4	Program Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghar gaan	Prosentas e Nilai SKP Disetujui	107.150.000	100%	106.842.620	99,71%	93,8%	93,8%	-6%
		Prosentas e ASN Mendapat HD	62.760.000	21,18 %	62.717.050	99,93%	61,4%	290,0%	190%
			169.910.000		169.559.670	99,79%			
a	Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur Tenaga Pendidik an	Jumlah ASN Tenaga Pendidika n Dievaluasi Kinerja	54.575.000	3230 00 Nilai SKP	54.429.220	99,73%	346282 Nilai SKP	107%	7%
b	Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur Non Tenaga Pendidik an	Jumlah ASN Non Tenaga Pendidika n Dievaluasi Kinerja	52.575.000	2990 00 Nilai SKP	52.413.400	99,69%	240285 Nilai SKP	80%	-19%
c	Disiplin dan	Jumlah ASN	62.760.000	35 PNS	62.717.050	99,93%	43 PNS	122,9%	23%

NO	Progra/ Kegiatan	Indikator Program/ Kegiatan	Target		Realisasi Anggaran		Realisasi Kinerja		Efisiensi %
			Anggaran	Kinerj a	Anggaran	%	Kinerja	%	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10=9-7
	Penghar gaan	Mendapat HD							
		Jumlah ASN Terbina Tentang Regulasi Kepegaw aian		1500 PNS			-	0,0%	0%
5	Program Pelayana n Administ rasi Perkantoran	Prosentase Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.245.014.740	100%	1.231.830.817	98,94%	100%	100%	1%
a	Pelayana n administ rasi dan operasio nal perkantoran	Jumlah Jenis Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.245.014.740	63 Jenis	1.231.830.817	98,94%	63 Jenis	100%	1%
6	Program Peningka tan Sarana dan Prasaran a Aparatur	Prosentase Pemenuh an sarana dan prasarana kantor yang memadai	1.174.380.500	100%	1.173.053.937	99,89%	100%	100%	0%
a	Pemban gunan/ pengada an dan rehabilit asi sarana dan prasaran a aparatur	Jumlah sarana dan prasarana aparatur yg disediaka n	864.503.000	15 Jenis	863.688.000	99,91%	15 jenis	100%	0%
b	Pemeliha raan rutin/ber kala sarana prasaran a aparatur	Jumlah sarana dan prasarana kantor yang dipelihara	309.877.500	12 Jenis	309.365.937	99,83%	12 Jenis	100%	0%
7	Program Peningka tan Pengem	Prosentase Pemenuh an	14.842.000	100%	14.786.400	99,63%	60%	60,0%	-40%

NO	Progra/ Kegiatan	Indikator Program/ Kegiatan	Target		Realisasi Anggaran		Realisasi Kinerja		Efisiensi %
			Anggaran	Kinerj a	Anggaran	%	Kinerja	%	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10=9-7
	bangan Sistem Pelapora n Capaian Kinerja dan Keuanga n	Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan							
a	Penyusu nan laporan capaian kinerja dan intisari realisasi kinerja SKPD/LA KIP	Jumlah laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD/ LAKIP	1.492.000	5 Doku men	1.480.400	99,22%	5 Dokum en	100%	1%
b	Penyusu nan laporan keuanga n semester an dan prognosi s realisasi anggara n	Jumlah laporan keuangan semester an dan prognosis realisasi anggaran	0	1 Doku men	-	-	-	-	0%
c	Penyusu nan laporan keuanga n akhir tahun	Jumlah laporan keuangan akhir tahun	7.950.000	1 Doku men	7.910.000	99,50%	1 Dokum en	100%	1%
d	Penyusu nan laporan indeks kepuasa n masyara kat	Jumlah laporan indeks kepuasan masyarak at	0	1 Doku men	-	-	-	-	0%
e	Penyusu nan rencana kerja (RKA) SKPD	Jumlah rencana kerja (RKA) SKPD	5.400.000	2 Doku men	5.396.000	99,93%	2 Dokum en	100%	0%
			8.338.210.740		7.274.212.214	87,24%			

Berdasarkan pada tabel diatas, total belanja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang tahun 2020 sebesar Rp. 12.382.104.757,- dengan realisasi keuangan sebesar Rp. 11.255.392.241,- atau setara 90,90 %. Dengan rincian belanja tidak langsung Rp. 4.043.894.017,- dengan realisasi keuangan sebesar Rp. 3.981.180.027,- atau setara 98,45%, sedangkan untuk belanja langsung Rp. 8.338.210.740,- dengan realisasi keuangan sebesar Rp. 7.274.212.214,- atau setara 87.4%. Dapat diartikan hampir semua rencana program dan kegiatan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan, dan terdapat efisiensi atau penghematan penggunaan anggaran sebesar Rp. 1.063.998.526,- atau setara 32.36 % dari total pagu Anggaran Belanja Langsung Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang di Tahun 2020.

Melihat tingkat capaian penyerapan anggaran secara keseluruhan mengindikasikan bahwa sumber daya keuangan telah digunakan secara efektif dan efisien bagi pencapaian tujuan strategis dan sasaran strategis, sesuai yang telah ditargetkan dalam Renstra tahun 2018-2023 dan ditetapkan setiap tahunnya dengan Rencana Kerja Tahunan dan Perjanjian Kinerja.

INOVASI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang melakukan beberapa inovasi dalam upaya meningkatkan Profesionalitas ASN Kabupaten Lumajang melalui inovasi sebagai berikut :

1. SIPERLU (Sistem Informasi Presensi Lumajang).

Sejauh ini SIPERLU sudah tahap penerapan sejak tahun 2018 hingga saat ini, adapun jenis inovasi berupa digital dan merupakan inovasi tata kelola pemerintahan yang dikembangkan dan diterapkan di Kabupaten Lumajang untuk meningkatkan Profesionalitas ASN. Latar belakang adanya SIPERLU adalah adanya presensi manual yang dilakukan ASN melalui pengisian kolom presensi dengan tanda tangan. Melalui presensi manual tersebut, ditengarai adanya manipulasi data/ pengkondisian presensi ASN yang tidak sesuai dengan kehadiran ASN yang sebenarnya sehingga data yang dilaporkan kurang akurat dan penerapan presensi manual tersebut tidak mendukung upaya peningkatan disiplin ASN sesuai Peraturan Bupati Nomor 28 Tahun 2018 tentang Ketentuan Jam Kerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lumajang.

Melihat kondisi tersebut, Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Lumajang melakukan inovasi Sistem Presensi secara elektronik yang diberi nama SIPERLU. SIPERLU adalah Sistem Informasi berbasis aplikasi android. Aplikasi tersebut sangat mudah digunakan melalui gawai masing-masing

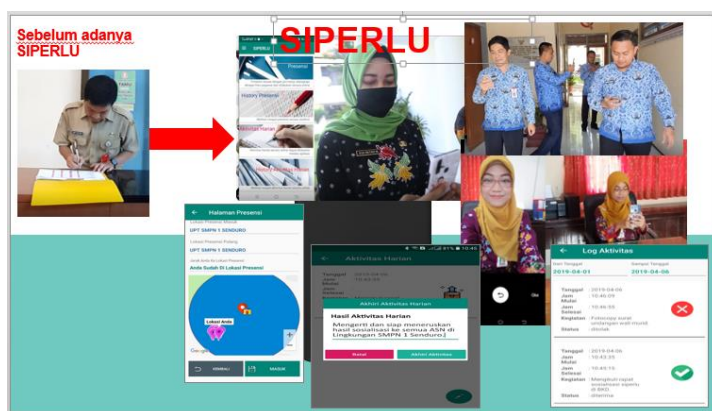
ASN dimana ASN dapat melakukan presensi ketika posisinya sudah sesuai lokasi OPD yang sudah ditentukan dan sesuai jam kerja yang berlaku. Masing-masing ASN dapat mengisi aktifitas harian yang dilakukan dan langsung bisa dipantau oleh atasan langsungnya. Setelah diberlakukan SIPERLU, data presensi dan data akyifitas harian ASN yang tersaji bisa dijamin keakuratannya karena ASN yang melakukan presensi dan yang tidak melakukan presensi kehadirannya benar-benar dapat dibedakan datanya secara nyata. Sehingga semakin mudah dalam melakukan control pengawasan, monitoring, evaluasi dan pelaporan tingkat kehadiran ASN.

1. SIPERLU

memberikan fasilitas presensi yang canggih dan dapat diakses di smartphone masing-masing pegawai dan dapat di download di playstore, dan mengenai informasi-informasi penting lainnya dapat diakses di website resmi BKD Lumajang www.bkd.lumajangkab.go.id



TUJUAN	MANFAAT	HASIL
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Memudahkan PNS dalam mengisi presensi kehadiran ✓ Meningkatkan kedisiplinan PNS dalam menaati ketentuan jam kerja sesuai peraturan yang berlaku ✓ Meningkatkan kinerja PNS ✓ Memudahkan pimpinan dalam melakukan monitoring kehadiran PNS pada unit kerjanya ✓ Memudahkan proses rekapitulasi kehadiran PNS ✓ Mendukung pelaksanaan sistem pemerintahan berbasis elektronik ✓ Sebagai dasar pemberian Tambahan Pehhasilan PNS 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Setelah diberlakukan SIPERLU, data presensi dan data aktivitas harian ASN yang tersaji bisa dijamin keakuratannya karena ASN yang melakukan presensi dan yang tidak melakukan presensi kehadiran benar-benar dapat dibedakan datanya secara nyata. Sehingga semakin mudah dalam melakukan control pengawasan, monitoring, evaluasi dan pelaporan tingkat kehadiran ASN. ✓ Tingkat Kedisiplinan PNS meningkat 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mampu meningkatkan layanan kepegawaian berbasis teknologi informasi



2. SIMAK (Sistem Informasi Manajemen Administrasi Kepegawaian).




Sejauh ini SIMAK sudah tahap penerapan sejak tahun 2017 hingga saat ini, adapun jenis inovasi berupa digital dan merupakan inovasi tata kelola pemerintahan yang dikembangkan dan diterapkan di Kabupaten Lumajang untuk meningkatkan keakuratan data kepegawaian. Latar belakang adanya

inovasi SIMAK adalah data masih dihimpun secara manual sehingga sering terjadi perbedaan data yang ada di Badan Kepegawaian Daerah dengan data yang ada dimasing-masing OPD.

Melihat kondisi tersebut, Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Lumajang melakukan Inovasi SIMAK (Sistem Informasi Manajemen Administrasi Kepegawaian). SIMAK adalah Sistem Informasi berbasis web yang sangat mudah digunakan masing-masing ASN. ASN dapat melakukan update data secara mandiri dimanapun dan kapanpun. Setelah diberlakukan SIMAK, data kepegawaian dan dokumen kepegawaian digital masing-masing menjadi lebih update. Sehingga Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang memiliki data dan dokumen digital masing-masing ASN yang akurat dan update. Data tersebut juga terintegrasi dan digunakan untuk mendapatkan layanan kepegawaian lainnya. Untuk mewujudkan layanan kepegawaian berbasis teknologi informasi dan paperless.

2. SIMAK

Sistem Informasi Manajemen Administrasi Kepegawaian, sebagai pusat data kepegawaian dan dokumen kepegawaian digital masing-masing menjadi lebih uptodate. Sehingga Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang memiliki data dan dokumen digital masing-masing ASN yang akurat dan uptodate. Data tersebut juga yang terintegrasi dan digunakan untuk mendapatkan layanan kepegawaian lainnya. Untuk mewujudkan layanan kepegawaian berbasis teknologi informasi dan paperless.

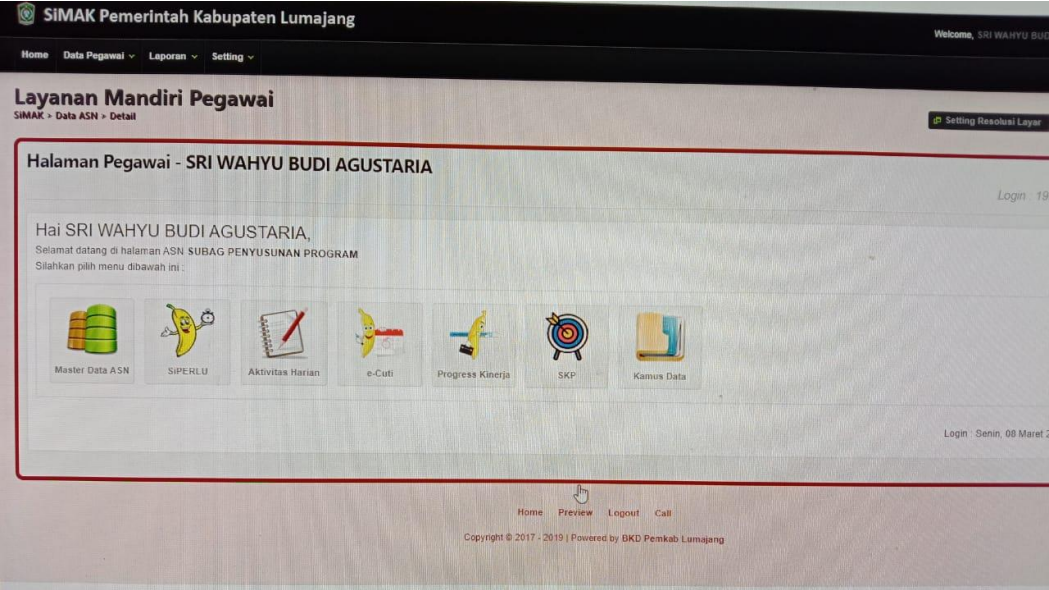




TUJUAN :
Pembangunan Sistem Informasi Manajemen Administrasi Kepegawaian ini dimaksudkan untuk mewujudkan manajemen kepegawaian dan pengelolaan informasi kepegawaian yang lengkap dan akurat di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lumajang.

MANFAAT :

- ✓ Mendukung manajemen ASN yang rasional dan berbasis sistem merit;
- ✓ Mewujudkan database kepegawaian yang lengkap, akurat, terbaru (up to date) dan terintegrasi;
- ✓ Menyajikan bahan analisa kepegawaian;
- ✓ Menyediakan layanan kepegawaian berbasis teknologi informasi;

TUJUAN :
Mampu meningkatkan layanan kepegawaian berbasis teknologi informasi



3. E-Berkala

E-berkala merupakan modul aplikasi yang terintegrasi dengan SIMAK BKD Lumajang, digunakan untuk mempermudah, mempercepat proses validasi dan verifikasi penerbitan surat kenaikan gaji berkala.

3. e-BERKALA

Penerbitan Surat Kenaikan Gaji Berkala dapat dilakukan tepat waktu, yaitu dalam kurun 3 (tiga) bulan sebelum TMT, Surat Kenaikan gaji berkala yang baru sudah diterbitkan) tanpa perlu menunggu usulan dari OPD

TUJUAN :

- ✓ Memudahkan verifikasi dan validasi data sebelum penerbitan surat kenaikan gaji berkala baru.
- ✓ Penerbitan Surat kenaikan gaji berkala tepat waktu sebelum TMT Berkala.

MANFAAT :

- ✓ Mempercepat proses verifikasi dan validasi surat kenaikan gaji berkala.
- ✓ Penerbitan Surat kenaikan gaji berkala tepat waktu sebelum TMT Berkala.

HASIL :

- ✓ Dengan adanya e-berkala, proses verifikasi dan validasi penerbitan surat kenaikan gaji berkala yang awalnya dilakukan oleh 10 orang kini dapat dilakukan oleh 2 orang saja;
- ✓ Surat kenaikan gaji berkala dapat diterbitkan tepat waktu sebelum TMT berkala baru.

Surat Kenaikan Gaji Berkala yang sudah diterbitkan dan dapat diunduh disimak pegawai yang bersangkutan

4. E-Pangkat

E-Pangkat, pengusulan kenaikan pangkat dari OPD sejak kenaikan pangkat periode 1 April 2019 sudah paperless menggunakan E-Pangkat.

E pangkat merupakan modul aplikasi yang terintegrasi dengan SIMAK BKD Lumajang, digunakan untuk mempermudah, mempercepat dalam proses pengajuan usul kenaikan pangkat secara paperless.

Admin OPD dapat dengan segera mengetahui status usulan, serta melengkapi kekurangan berkas bila ada.

4. e-PANGKAT

E-Pangkat merupakan modul aplikasi yang terintegrasi dengan SIMAK BKD Lumajang, digunakan untuk mempermudah, mempercepat dalam proses pengajuan usul kenaikan pangkat secara paperless. Admin OPD dapat dengan segera mengetahui status usulan, serta melengkapi kekurangan berkas bila ada.

TUJUAN

- ✓ Pengajuan usul kenaikan pangkat secara elektronik dan paperless.
- ✓ mempercepat proses pengusulan dan validasi berkas kenaikan pangkat.
- ✓ data kepegawaian di Kabupaten Lumajang terupdate secara realtime.

MANFAAT :

- ✓ Mempercepat proses verifikasi berkas oleh admin pangkat.
- ✓ Pengelola kepegawaian OPD dapat mengetahui status usulan dan kekurangan berkas yang harus dilengkapi segera melalui e-pangkat.
- ✓ Data kepegawaian pada SIMAK BKD Lumajang terupdate secara realtime setelah penerbitan dan penyerahan SK Pangkat selesai.

HASIL

Dengan adanya e-pangkat, proses pengajuan usulan maupun berkas kelengkapan yang diajukan sudah paperless, admin opd dapat mengetahui status usulan secara realtime dan segera melengkapi berkas kekurangan bila ada. Karena e-pangkat merupakan modul yang terintegrasi dengan SIMAK BKD Lumajang, maka data kepegawaian di Kabupaten Lumajang, khususnya pangkat dapat terupdate secara realtime begitu SK Pangkat telah diterbitkan dan dibagikan.

5. E-Pensiun

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, khususnya Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian membuat inovasi berupa aplikasi E-Pensiun (Mantun) dalam menangani pensiun. Sehingga Pegawai Negeri Sipil tidak

lagi datang ke Badan Kepegawaian Daerah membawa berkas fisik sebagai syarat pemberkasan. Indikator keberhasilan dari inovasi ini yaitu PNS dapat melihat progres pengerjaan SK sampai diterimanya SK tersebut oleh yang bersangkutan.

Penanganan pensiun yang semula menggunakan berkas fisik secara manual, kini telah menggunakan berkas digital yang diunggah melalui akun simak admin kepegawaian. PNS tadinya tidak mengetahui progres pengerjaan SK Pensiun, sekarang dapat melihat progres pengerjaannya

5. e-PENSIUN (e-MANTUN)

inovasi berupa aplikasi E-Pensiun (Mantun) dalam menangani pensiun. Sehingga Pegawai Negeri Sipil tidak lagi datang ke Badan Kepegawaian Daerah membawa berkas fisik sebagai syarat pemberkasan. Indikator keberhasilan dari inovasi ini yaitu PNS dapat melihat progres pengerjaan SK sampai diterimanya SK tersebut oleh yang bersangkutan.

TUJUAN :
Penggunaan aplikasi Mantun adalah mengurangi penggunaan kertas sebagai berkas syarat pensiun. Juga dapat menghindari keterlambatan pengusulan pensiun sehingga PNS dapat menerima SK Pensiun tepat waktu

MANFAAT :
Dengan adanya aplikasi Mantun, sangat membantu penanganan masalah pensiun baik Admin Kepegawaian, Admin Pensiun di Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian, maupun PNS yang pensiun. Bagi Admin Kepegawaian tidak perlu membawa berkas fisik ke BKD. Bagi Admin Pensiun dapat mengecek kelengkapan dan mengusulkan pensiun dengan mudah karena telah berkurang resiko kehilangan berkas fisik. Bagi PNS yang pensiun, dapat dengan mudah mengecek pengerjaan SK Pensiun sampai menerima SK Pensiun tepat waktu

HASIL :
Hasil dari pemanfaatan aplikasi E-Pensiun / Mantun yaitu penanganan pensiun menjadi lebih mudah

INOVASI SELAMA PANDEMI

1. Pengembangan Aplikasi

Aplikasi yang menjadi inovasi Badan Kepegawaian Daerah selama pandemi ini telah dilakukan pengembangan guna meningkatkan kualitas pelayanan pada ASN dalam rangka meminimalisir terjadinya penyebaran covid-19 di Kabupaten Lumajang. Bentuk pengembangan yang dilakukan adalah dengan mengintegrasikan Siperlu dengan SIMAK, mengintegrasikan cuti dengan Presensi di Siperlu serta menerbitkan presensi Siperlu bagi tenaga kontrak. Dengan adanya integrasi si perlu dengan simak berarti presensi ASN dapat terdeteksi di SIMAK sehingga BKD dapat mengakses rekap presensi ASN dari SIMAK. Integrasi cuti dengan presensi berarti ASN dapat mengajukan cuti secara online. Bagi tenaga kontrak sudah diberlakukan siperlu guna mempermudah pemantauan presensi secara online.

2. Menyelaraskan SKP dengan PK

Pada tahun 2020 BKD telah melakukan penyelarasan Sasaran Kinerja Pegawai dengan Perjanjian Kinerja sesuai cascading hal ini juga berlaku untuk Sasaran Kinerja Pegawai tahun 2021 (terlampir).

3. Pengendalian Kinerja bagi ASN yang WFH

Selama pandemic berlangsung beberapa ASN diharuskan Work From Home (WFH) dan ini berlaku untuk ASN yang terpapar covid-19 (OTG) dengan harapan meskipun terpapar tetap dapat menjalankan tugas kantor dari rumah. Namun perlu adanya pengawasan dan pengendalian bagi kinerja pegawai yang WFH. Dalam hal ini Badan Kepegawaian Daerah melakukan monitoring kinerja dengan laporan hasil kinerja ASN selama WFH dibawah pengawasan pimpinan OPD masing-masing sehingga kinerjanya dapat terukur. Selain itu pengendalian juga dilakukan pada titik ordinat absensi yang dipindah di rumah ASN yang WFH. Adapun contoh kasus terlampir.

BAB IV


PENUTUP

Laporan Kinerja Tahun Anggaran 2020 merupakan pertanggungjawaban manajerial, baik keberhasilan maupun kegagalan dalam pelaksanaan program / kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang dibebankan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Lumajang kepada Badan Kepegawaian Daerah seperti yang telah diamanatkan Peraturan Bupati Kabupaten Lumajang Nomor 63 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Lumajang Nomor 83 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang dan dengan Tugas Pokok dan Fungsi sebagaimana Peraturan Bupati Lumajang Nomor 31 Tahun 2014 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang,

Laporan Kinerja ini memuat hasil yang telah dicapai selama kurun waktu 12 (dua belas) bulan yaitu pada tahun 2020 yang berisi keberhasilan dan kegagalan, masalah, usulan pemecahan dan saran.

Demikian Laporan Kinerja (LKj) ini kami sampaikan, mudah-mudahan ada manfaatnya dan menjadi bahan acuan bagi kegiatan ke depan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang.

Lumajang,
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH



AKHMAD TAUFIK HIDAYAT, S.H., M.Hum.
NIP. 19660710 199203 1 007