



**LUMAJANG**  
**EKSOTIK**

# LAPORAN KINERJA (LKJ)

*interim (triwulan III)  
Tahun Anggaran 2022*

**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
KABUPATEN LUMAJANG**

*Jl. Ahmad Yani No. 25 Lumajang  
Telp. (0334) 893193, Fax. (0334) 893193*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penyusunan Laporan Kinerja (LKj) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang Tahun Anggaran 2022 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, Oktober 2022

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.....                | 28      |
| 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 2022 ini disusun. Laporan Kinerja (LKj) ini menyajikan capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang selama tahun 2022 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 2022 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 2022.

Selain itu, penyusunan LKjIP tahun 2022 ini juga merupakan tindak lanjut Pemerintah pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang tahun 2022 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 mempertanggungjawabkan 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 2022.

Hal terpenting dari latar belakang penyusunan LKJ Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang tahun 2022 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 BupatiKabupaten 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 109 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Lumajang Nomor 83 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja 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 fungsi penunjang kepegawaian, 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. Sekretaris
    - 1) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
    - 2) Kepala Sub Bagian Keuangan.
  - c. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional;
  - d. Bidang Mutasi dan Promosi, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional;
  - e. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional;
  - f. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional; dan
  - 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; Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara RI Nomor : 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
10. Peraturan Bupati Lumajang Nomor 109 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang.

## **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 atau ikhtisar perencanaan strategis Badan Kepegawaian Daerah tahun 2018 - 2023 dan Perjanjian Kinerja tahun 2022.

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, inovatif, 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 atau 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:

- Meningkatnya profesionalitas ASN dengan indikator 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 (spesific), terukur (measureable), 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 Kepegawaian Daerah, terdiri dari kegiatan :
  - a) Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, terdiri dari sub kegiatan:
    1. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN;
    2. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian;
    3. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN;
    4. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian.
  - b) Mutasi dan Promosi ASN, terdiri dari sub kegiatan:
    1. Pengelolaan Mutasi ASN;
    2. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN;
    3. Pengelolaan Promosi ASN.
  - c) Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, terdiri dari sub kegiatan:

1. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai;
  2. Pembinaan Disiplin ASN;
  3. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN.
- 2) Program Pengembangan Sumber Daya Manusia, terdiri dari kegiatan:
- a) Pengembangan Kompetensi Teknis, terdiri dari sub kegiatan:
    1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum;
    2. Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum.
  - b) Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional, terdiri dari sub kegiatan:
    1. Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga;
    2. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan.

Selain program dan kegiatan utama diatas, terdapat juga Program Penunjang Urusan Pemerintahan yang mendukung kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang, dengan kegiatan antara lain:

- a) Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah, terdiri dari sub kegiatan:
  1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah;
  2. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD;
  3. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD;
  4. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah.
- b) Administrasi Kepegawaian, Terdiri dari sub kegiatan:
  1. Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya.

- c) Administrasi Keuangan Perangkat Daerah, terdiri dari sub kegiatan:
  - 1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN;
  - 2. Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN;
  - 3. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD;
  - 4. Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran.
- d) Administrasi Umum Perangkat Daerah, terdiri dari sub kegiatan:
  - 1. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor;
  - 2. Penyediaan Bahan Logistik Kantor;
  - 3. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan;
  - 4. Fasilitasi Kunjungan Tamu;
  - 5. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD.
- e) Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, terdiri dari sub kegiatan:
  - 1. Penyediaan Jasa Surat Menyurat;
  - 2. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik;
  - 3. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor.
- f) Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, terdiri dari sub kegiatan:
  - 1. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan;
  - 2. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya;
  - 3. Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya.

## **B. Rencana Kerja Tahunanan**

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 2022. Setiap sasaran telah dirumuskan dalam indikator dan target kinerja yang spesiifik dan terukur.

### Rencana Kerja Tahunan Tahun 2022

| Tujuan                           | Sasaran                                   | Indikator                         | Target |
|----------------------------------|---|-----------------------------------|--------|
| Meningkatnya Profesionalitas ASN | -   | Indeks Profesionalitas ASN        | 66.51  |
|                                  | 1.Meningkatnya kualifikasi pendidikan ASN | Indeks kualifikasi pendidikan ASN | 11.73  |
|                                  | 2.Meningkatnya Kompetensi ASN             | Indeks Kompetensi ASN             | 26.06  |
|                                  | 3.Meningkatnya Kinerja ASN                | Indeks Kinerja ASN                | 23.80  |
|                                  | 4.Meningkatnya Disiplin ASN               | Indeks Disiplin ASN               | 4.92   |

### Indikator Kinerja Utama (IKU)

#### 1. Meningkatnya Kualifikasi Pendidikan ASN

Formula Indikator Kinerja :

$$\frac{\{(Jumlah\ ASN\ yang\ memiliki\ ijazah\ S3\ X\ 25) + (Jumlah\ ASN\ yang\ memiliki\ ijazah\ S2\ X\ 20) + ((Jumlah\ ASN\ yang\ memiliki\ ijazah\ S1 + D4) X\ 15) + (Jumlah\ ASN\ yang\ memiliki\ ijazah\ D3\ X\ 10) + ((Jumlah\ ASN\ yang\ memiliki\ ijazah\ D2 + D1 + SMA) X\ 5) + ((Jumlah\ ASN\ yang\ memiliki\ ijazah\ SMP + SD) X\ 1)\}}{Jumlah\ ASN}$$

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

Sumber Data : Bidang Mutasi dan Promosi dan Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi

#### 2. Meningkatnya Kompetensi ASN

Formula Indikator Kinerja :

$$\frac{\{(Jumlah\ ASN\ yang\ mengikuti\ Diklat\ PIM\ X\ 15) + (Jumlah\ ASN\ yang\ mengikuti\ Diklat\ Fungsional\ X\ 15) + (Jumlah\ ASN\ JPT, JA, JP, JF\ yang\ mengikuti\ Diklat\ Teknis\ 20\ JP\ X\ 15) + (Jumlah\ ASN\ Jabatan\ Pelaksana\ yang\ mengikuti\ Diklat\ Teknis\ 20\ JP\ X\ 22.5) + (Jumlah\ ASN\ JPT, JA, JP, JF\ yang\ mengikuti\ seminar/ workshop/ kursus/ magang/ sejenisnya\ X\ 10) + (Jumlah\ ASN\ Jabatan\ Pelaksana\ yang\ mengikuti\ seminar/ workshop/ kursus/ magang/ sejenisnya\ X\ 17.5)\}}{Jumlah\ ASN}$$

Alasan : Dengan bertambahnya kemampuan maka semakin Meningkatnya Kompetensi ASN.

Sumber Data : Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur



### 3. Meningkatnya Kinerja ASN

Formula Indikator Kinerja :

$$\frac{\{(Jumlah\ ASN\ dengan\ nilai\ SKP\ sangat\ baik\ X\ 30) + (Jumlah\ ASN\ dengan\ nilai\ SKP\ baik\ X\ 25) + (Jumlah\ ASN\ dengan\ nilai\ SKP\ cukup\ X\ 15) + (Jumlah\ ASN\ dengan\ nilai\ SKP\ sedang\ X\ 5) + (Jumlah\ ASN\ dengan\ nilai\ SKP\ kurang\ X\ 1)\}}{Jumlah\ ASN}$$

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

Sumber Data : Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur

### 4. Meningkatnya Disiplin ASN

Formula Indikator Kinerja :

$$\frac{\{(Jumlah\ ASN\ yang\ Tidak\ Pernah\ mendapatkan\ HD\ X\ 5) + (Jumlah\ ASN\ yang\ mendapatkan\ HD\ Ringan\ X\ 3) + (Jumlah\ ASN\ yang\ mendapatkan\ HD\ Sedang\ X\ 2) + (Jumlah\ ASN\ yang\ mendapatkan\ HD\ Berat\ X\ 1)\}}{Jumlah\ ASN}$$

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

Sumber Data : Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur

Pada Tahun Anggaran 2022 Rencana Kerja Tahunan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang melaksanakan Program Kegiatan, dan Sub Kegiatan yang terdiri atas :

| No | Sasaran                                 | Indikator Sasaran                 | Target Kinerja dan Anggaran Tahun 2022 |               |
|----|---|-----------------------------------|--|---------------|
|    |   |                                   | K                                      | Rp            |
|    | INDIKATOR KINERJA UTAMA                 |                                   |  |               |
| 1  | Meningkatnya kualifikasi pendidikan ASN | Indeks kualifikasi pendidikan ASN | 11,73 indeks                           | 8.223.557.269 |
| 2  | Meningkatnya Kompetensi ASN             | Indeks Kompetensi ASN             | 26,06 indeks                           |               |
| 3  | Meningkatnya Kinerja ASN                | Indeks Kinerja ASN                | 23,80 indeks                           |               |
| 4  | Meningkatnya Disiplin ASN               | Indeks Disiplin ASN               | 4,92 indeks                            |               |

| No        | Program / Kegiatan / Sub Kegiatan | Indikator                               | Target Tahun 2022 |          |                    |
|-----------|-----------------------------------|---|-------------------|----------|--------------------|
|           |                                   |   | kinerja           | Satuan   | Anggaran           |
| <b>A.</b> | <b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b> | <b>Prosentase Pelayanan Kepegawaian</b> | <b>90</b>         | <b>%</b> | <b>369.257.500</b> |

| No | Program / Kegiatan / Sub Kegiatan                             | Indikator   | Target Tahun 2022 |             |                    |
|----|---|---|-------------------|-------------|--------------------|
|    |   |   | kinerja           | Satuan      | Anggaran           |
|    |   | <b>Persentase ASN yang Memiliki Pendidikan sesuai Kualifikasi</b>               | <b>66</b>         | %           | <b>108.665.000</b> |
|    |   | <b>Persentase ASN yang memiliki kinerja baik</b>                                | <b>94</b>         | %           | <b>82.552.000</b>  |
|    |   | <b>Persentase ASN yang tidak melakukan indisipliner</b>                         | <b>99</b>         | %           | <b>63.320.000</b>  |
| 1. | <b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b> | Persentase pengadaan ASN yang dibutuhkan  | 83,3              | %           | 192.057.500        |
|    |   | Persentase ASN yang menerima SK pensiun   | 85                | %           | 41.600.000         |
|    |   | Persentase ASN yang terfasilitasi Dokumen Kepegawaian                           | 86                | %           | 63.600.000         |
|    |   | Persentase Sistem Informasi yang dikelola                                       | 95                | %           | 72.000.000         |
| b. | Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan dan PPPK PNS              | Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK        | 345               | Doku<br>men | 192.057.500        |
| f. | Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian             | Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | 574               | Doku<br>men | 41.600.000         |
| h. | Fasilitasi Lembaga Profesi ASN                                | Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi                                    | 4                 | Lemb<br>aga | 63.600.000         |
| j. | Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian                      | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian                   | 11                | Doku<br>men | 72.000.000         |
| 2. | <b>Mutasi dan Promosi ASN</b>                                 | Persentase Dokumen Penataan Karier sesuai dengan Persyaratan Jabatan            | 88                | %           | 88.265.000         |

| No       | Program / Kegiatan / Sub Kegiatan                   | Indikator  | Target Tahun 2022 |         |            |
|----------|---|--|-------------------|---------|------------|
|          |   |  | kinerja           | Satuan  | Anggaran   |
|          |   | Persentase Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN  | 100               | %       | 20.400.000 |
| a.       | Pengelolaan Mutasi ASN                              | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN Antar Daerah | 30                | Dokumen | 66.665.000 |
| b.       | Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN                    | Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN  | 2                 | Dokumen | 20.400.000 |
| c.       | Pengelolaan Promosi ASN                             | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN   | 4                 | Dokumen | 21.600.000 |
| <b>4</b> | <b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>      | Persentase Arsip dokumen SKP   | 55                | %       | 73.500.000 |
|          |   | Persentase penyelesaian dokumen Disiplin ASN   | 91                | %       | 63.320.000 |
|          |   | Persentase ASN yang mendapatkan penghargaan  | 81                | %       | 9.052.000  |
| b.       | Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur   | 6044              | Dokumen | 73.500.000 |
| d.       | Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai      | Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan  | 700               | orang   | 9.052.000  |
| g.       | Pembinaan Disiplin ASN                              | Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan   | 900               | orang   | 58.820.000 |
| h.       | Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN   | Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN   | 60                | Laporan | 4.500.000  |

| No        | Program / Kegiatan / Sub Kegiatan   | Indikator  | Target Tahun 2022 |         |                      |
|-----------|---|--|-------------------|---------|----------------------|
|           |   |  | kinerja           | Satuan  | Anggaran             |
| <b>B.</b> | <b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>   | <b>Persentase Pengembangan SDM</b>   | <b>80%</b>        |         | <b>1.065.079.350</b> |
| <b>1.</b> | <b>Pengembangan Kompetensi Teknis</b>   | Persentase Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional   | 5,54              | %       | 208.658.600          |
|           | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum   | Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi  | 350               | orang   | 196.398.600          |
| d.        | Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | 180               | Dokumen | 12.260.000           |
| <b>2.</b> | <b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>  | Persentase ASN Struktural yang memiliki kompetensi dan sertifikasi   | 80                | %       | 856.420.750          |

| No        | Program / Kegiatan / Sub Kegiatan   | Indikator  | Target Tahun 2022 |              |                      |
|-----------|---|--|-------------------|--------------|----------------------|
|           |   |  | kinerja           | Satuan       | Anggaran             |
| e.        | Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga   | Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama Antar Lembaga  | 5                 | Dokumen      | 40.560.000           |
| g.        | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | 150               | Laporan      | 815.860.750          |
| <b>C.</b> | <b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN / KOTA</b>  | <b>Persentase pemenuhan fasilitas kebutuhan operasional perkantoran</b>  | <b>100</b>        | <b>%</b>     | <b>6.534.683.419</b> |
| <b>2.</b> | <b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>   | Persentase fasilitasi Administrasi Keuangan Perangkat Daerah   | 100               | %            | 5.268.357.749        |
| a.        | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN   | Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN  | 55                | orang /bulan | 5.233.609.749        |
| b.        | Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN   | Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN   | 2                 | Dokumen      | 34.748.000           |
| <b>6.</b> | <b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>   | Persentase fasilitasi Administrasi Umum PD   | 100               | %            | 323.348.170          |
| a.        | Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor  | Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan   | 1                 | Paket        | 11.315.200           |
| d.        | Penyediaan Bahan Logistik Kantor  | Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan   | 5                 | Paket        | 159.306.440          |

| No        | Program / Kegiatan / Sub Kegiatan  | Indikator  | Target Tahun 2022 |         |             |
|-----------|--|--|-------------------|---------|-------------|
|           |  |  | kinerja           | Satuan  | Anggaran    |
| e.        | Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan  | Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan  | 1                 | Paket   | 17.721.130  |
| .         | Penyediaan Bahan / Material  | Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan  | 3                 | Paket   | 5.081.400   |
| i.        | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD   | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD                                    | 1                 | Laporan | 129.924.000 |
| <b>8.</b> | <b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>  | Persentase fasilitasi penyediaan jasa penunjang operasional kantor                                     | 100               | %       | 735.119.800 |
| a.        | Penyediaan Jasa Surat Menyurat   | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat  | 1                 | Laporan | 3.691.000   |
| b.        | Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik  | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan                 | 4                 | Laporan | 341.979.600 |
| d.        | Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor  | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan                                   | 3                 | Laporan | 389.449.200 |
| <b>9.</b> | <b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>                                     | Persentase fasilitasi pemeliharaan BMD   | 100               | %       | 207.857.700 |
| b.        | Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan | Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya | 31                | Unit    | 121.307.700 |
| f.        | Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya   | Jumlah jenis peralatan dan mesin lain yang dipelihara  | 4                 | Unit    | 86.550.000  |

### 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 2022 yang telah dibuat untuk melaksanakan program, kegiatan dan sub kegiatan pada tahun 2022 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 | 11.73 Indeks |
| 2. Meningkatnya Kompetensi ASN             | Indeks Kompetensi ASN             | 26.06 Indeks |
| 3. Meningkatnya Kinerja ASN                | Indeks Kinerja ASN                | 23.80 Indeks |
| 4. Meningkatnya Disiplin ASN               | Indeks Disiplin ASN               | 4.90 Indeks  |

| PROGRAM                                     | ANGGARAN                | KET.        |
|---|-------------------------|-------------|
| 1. PROGRAM BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH         | Rp 623.794.500          | APBD        |
| 2. PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA | Rp 1.065.079.350        | APBD        |
| 3. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH      | Rp 6.534.683.419        | APBD        |
| <b>Jumlah :</b>                             | <b>Rp 8.223.557.269</b> | <b>APBD</b> |

**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 2022 sudah mengacu dan sesuai dengan Rencana Kerja Tahun 2022 dan Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2022. 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 2022 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 Triwulan III Tahun 2022**

| 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          | 66.51   | 51.91     | 78.05% |
|    |                                  | 1. Meningkatnya kualifikasi pendidikan ASN | Indeks kualifikasi pendidikan ASN   | 11.73   | 12.15     | 103.55 |
|    |                                  | 2. Meningkatnya Kompetensi ASN             | Indeks Kompetensi ASN               | 26.06   | 13.38     | 51.34% |
|    |                                  | 3. Meningkatnya Kinerja ASN                | Indeks Kinerja ASN                  | 23.80   | 21.60     | 90.77% |
|    |                                  | 4. Meningkatnya Disiplin ASN               | Indeks Disiplin ASN                 | 4.92    | 4.78      | 97.25% |



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

**1. Indeks Kualifikasi Pendidikan ASN :**

$$\frac{\{(Jumlah\ ASN\ yang\ memiliki\ ijazah\ S3\ X\ 25) + (Jumlah\ ASN\ yang\ memiliki\ ijazah\ S2\ X\ 20) + ((Jumlah\ ASN\ yang\ memiliki\ ijazah\ S1 + D4) X\ 15) + (Jumlah\ ASN\ yang\ memiliki\ ijazah\ D3\ X\ 10) + ((Jumlah\ ASN\ yang\ memiliki\ ijazah\ D2 + D1 + SMA) X\ 5) + ((Jumlah\ ASN\ yang\ memiliki\ ijazah\ SMP + SD) X\ 1)\}}{Jumlah\ ASN}$$

$$\frac{\{0 X\ 25\} + (234 X\ 20) + \{(3610 + 130) X\ 15\} + (748 X\ 10) + \{(70 + 11 + 804) X\ 5\} + \{(273 + 79) X\ 1\}}{5959} = 12,26$$

IP 1 : Faktor pendorong keberhasilan kinerja ialah Kesadaran ASN untuk meningkatkan kualifikasi Pendidikan, Adanya kebijakan tugas belajar mandiri, Adanya kebijakan yang mendukung proses penyeteraan dan pengakuan ijazah.

**2. Indeks Kompetensi ASN :**

$$\frac{\{(Jumlah\ ASN\ yang\ mengikuti\ Diklat\ PIM\ X\ 15) + (Jumlah\ ASN\ yang\ mengikuti\ Diklat\ Fungsional\ X\ 15) + (Jumlah\ ASN\ JPT, JA, JP, JF\ yang\ mengikuti\ Diklat\ Teknis\ 20\ JP\ X\ 15) + (Jumlah\ ASN\ Jabatan\ Pelaksana\ yang\ mengikuti\ Diklat\ Teknis\ 20\ JP\ X\ 22.5) + (Jumlah\ ASN\ JPT, JA, JP, JF\ yang\ mengikuti\ seminar/ workshop/ kursus/ magang/ sejenisnya\ X\ 10) + (Jumlah\ ASN\ Jabatan\ Pelaksana\ yang\ mengikuti\ seminar/ workshop/ kursus/ magang/ sejenisnya\ X\ 17.5)\}}{Jumlah\ ASN}$$

$$\frac{\{319 X\ 15\} + (503 X\ 15) + (2727 X\ 15) + (643 X\ 22.5) + (932 X\ 10) + (292 X\ 17.5)\}}{5959} = 13,80$$

IP 2 : Faktor pendorong keberhasilan kinerja ialah Dukungan Anggaran Perangkat Daerah untuk pemenuhan kompetensi ASN.

Faktor penghambat pencapaian kinerja ialah Kurangnya informasi peningkatan kompetensi ASN, Belum optimalnya koordinasi BKD dengan Perangkat Daerah.

**3. Indeks Kinerja ASN :**

$$\frac{\{(Jumlah\ ASN\ dengan\ nilai\ SKP\ sangat\ baik\ X\ 30) + (Jumlah\ ASN\ dengan\ nilai\ SKP\ baik\ X\ 25) + (Jumlah\ ASN\ dengan\ nilai\ SKP\ cukup\ X\ 15) + (Jumlah\ ASN\ dengan\ nilai\ SKP\ sedang\ X\ 5) + (Jumlah\ ASN\ dengan\ nilai\ SKP\ kurang\ X\ 1)\}}{Jumlah\ ASN}$$

$$\frac{\{1 X\ 30\} + (5912 X\ 25) + (45 X\ 15) + (20 X\ 5) + (158 X\ 1)\}}{6137} = 24,24$$

IP 3 : Faktor pendorong keberhasilan kinerja ialah Adanya Regulasi yang mengatur Integrasi Penilaian kinerja dengan capaian TPP.

#### 4. Indeks Disiplin ASN

$$\frac{\{(Jumlah\ ASN\ yang\ Tidak\ Pernah\ mendapatkan\ HD\ X\ 5) + (Jumlah\ ASN\ yang\ mendapatkan\ HD\ Ringan\ X\ 3) + (Jumlah\ ASN\ yang\ mendapatkan\ HD\ Sedang\ X\ 2) + (Jumlah\ ASN\ yang\ mendapatkan\ HD\ Berat\ X\ 1)\}}{Jumlah\ ASN} = 4,83$$
$$\frac{\{(5753\ X\ 5) + (2\ X\ 3) + (5\ X\ 2) + (14\ X\ 1)\}}{5959}$$

IP 4 : Faktor pendorong keberhasilan kinerja Adanya Regulasi yang mengatur Integrasi kedisiplinan dengan capaian TPP.

Faktor penghambat pencapaian kinerja ialah Kurangnya adaptasi ASN terhadap regulasi baru, Kesadaran ASN untuk meningkatkan kedisiplinan.

Adapun Capaian Kinerja terhadap IKU Bupati dengan Rumus Indeks Profesionalitas ASN ini disajikan dalam rumus sebagai berikut:

$$IP = \sum I_{pi}$$

$$IP = IP1 + IP2 + IP3 + IP4$$

$$IP = 12.15 + 13.38 + 21.60 + 4.78 = 51.91$$

Dari data table diatas dapat dilihat Capaian Indeks Profesionalitas ASN pada tahun 2022 triwulan III mencapai indeks 51.91, adapun hambatan, kendala dan upaya yang dilakukan antara lain:

Hambatan dan Kendala OPD dalam Pencapaian IKU Bupati :

1. Kurangnya kesadaran ASN dalam proses pengakuan Pendidikan formal;
2. Kurangnya informasi kepegawaian di level Perangkat Daerah;
3. Kurangnya komitmen pimpinan dalam peningkatan kompetensi ASN (anggaran).

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

1. Adanya kebijakan pimpinan untuk meningkatkan kompetensi ASN;
2. Sistem IT kepegawaian yang telah terintegrasi dengan sistem pusat;
3. Adanya regulasi pusat yang mendorong penilaian kinerja ASN.

## Perbandingan Capaian Kinerja

| Tujuan                           | Indikator Kinerja Sasaran Strategis | Kinerja Tahun 2020 |           |       | Kinerja Tahun 2021 |           |       | Kinerja Tahun 2022 Triwulan III |           |       |
|----------------------------------|-------------------------------------|--------------------|-----------|-------|--------------------|-----------|-------|---------------------------------|-----------|-------|
|                                  |                                     | Target             | Realisasi | (%)   | Target             | Realisasi | (%)   | Target                          | Realisasi | (%)   |
| 1                                | 2                                   | 3                  | 4         | 5     | 6                  | 7         | 8     | 6                               | 7         | 8     |
| Meningkatnya Profesionalitas ASN | Indeks Profesionalitas ASN          | 82.00              | 70.01     | 85.38 | 89.00              | 76.49     | 85.94 | 66.51                           | 51.91     | 78.05 |

Dari table diatas dapat dilihat bahwa capaian kinerja tahun 2022 triwulan III pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang dengan realisasi indeks 51.91 dengan target indeks 66.51 maka pencapaiannya 78.05%. Dari table diatas perbandingan dari tahun sebelumnya pencapaian atau realisasinya terlihat lebih rendah, namun itu di sebabkan karena adanya perubahan formulasi pada Indeks Profesionalitas ASN yang sebelumnya dengan formulasi :  $IP = \sum Ipi = [(IP\ 1 \times 25\%) + (IP\ 2 \times 40\%) + (IP\ 3 \times 30\%) + (IP\ 4 \times 5\%)]$  menjadi  $IP = \sum Ipi = IP = IP1 + IP2 + IP3 + IP4$ .

### 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 2022.

| PROGRAM                                     | ANGGARAN             | REALISASI            | PERSENTASE    |
|---|----------------------|----------------------|---------------|
| 1. PROGRAM BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH         | 623.794.500          | 97.139.128           | 15.57%        |
| 2. PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA | 1.065.079.350        | 157.415.525          | 14.78%        |
| 3. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH      | 6.534.683.419        | 1.640.407.700        | 25.10%        |
| <b>JUMLAH</b>                               | <b>8.223.557.269</b> | <b>1.894.962.353</b> | <b>23.04%</b> |

Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran Tahun 2022 Triwulan III pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang melaksanakan Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan yang disampaikan pada table dibawah ini :

| NO | Program / Kegiatan / Sub Kegiatan                  | Indikator  | Target Tahun 2022 |        |               | Realisasi TW 1 |               | Realisasi TW 2 |               | Realisasi TW 3 |               |
|----|--|--|-------------------|--------|---------------|----------------|---------------|----------------|---------------|----------------|---------------|
|    |  |  | kinerja           | Satuan | Anggaran      | Kinerja        | Pagu          | Kinerja        | Pagu          | Kinerja        | Pagu          |
|    |  |  |                   |        |               |                |               |                |               |                |               |
|    | <b>INDIKATOR KINERJA UTAMA</b>                     |  |                   |        |               |                |               |                |               |                |               |
| 1  | Meningkatnya kualifikasi pendidikan ASN            | Indeks kualifikasi pendidikan ASN                          | 11,73             | indeks | 8.223.557.269 | 79,72          | 1.212.604.463 | 80,09          | 2.681.906.955 | 12,15          | 1.894.962.353 |
| 2  | Meningkatnya Kompetensi ASN                        | Indeks Kompetensi ASN                                      | 26,06             | indeks |               | 64,40          |               | 68,87          |               | 13,38          |               |
| 3  | Meningkatnya Kinerja ASN                           | Indeks Kinerja ASN   | 23,80             | indeks |               | 84,70          |               | 83,74          |               | 21,60          |               |
| 4  | Meningkatnya Disiplin ASN                          | Indeks Disiplin ASN  | 4,92              | indeks |               | 0,35           |               | 0,45           |               | 4,78           |               |
| A. | <b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>                  | Prosentase Pelayanan Kepegawaian                           | 90                | %      | 369.257.500   | 71,8           | 38.900.000    | 92,8           | 69.602.100    | 86,6           | 51.389.128    |
|    |  | Persentase ASN yang Memiliki Pendidikan sesuai Kualifikasi | 66                | %      | 108.665.000   | 64,7           | 23.898.000    | 65,2           | 18.314.000    | 65,6           | 15.150.000    |
|    |  | Persentase ASN yang memiliki kinerja baik                  | 94                | %      | 82.552.00     | -              | 15.900.00     | -              | 27.770.00     | 85,80          | 15.900.00     |
|    |  | Persentase ASN yang tidak melakukan indisipliner           | 99                | %      | 63.320.00     | -              | 12.897.70     | -              | 15.992.00     | 99,92          | 14.700.00     |
| 1. | Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian | Persentase pengadaan ASN yang dibutuhkan                   | 83,3              | %      | 192.057.50    | 27,80          | 10.500.000    | 19,60          | 42.902.100    | 33,80          | 10.500.000    |

| NO | Program / Kegiatan / Sub Kegiatan                 | Indikator   | Target Tahun 2022 |         |             | Realisasi TW 1 |            | Realisasi TW 2 |            | Realisasi TW 3 |            |
|----|---|---|-------------------|---------|-------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|
|    |   |   | kinerja           | Satuan  | Anggaran    | Kinerja        | Pagu       | Kinerja        | Pagu       | Kinerja        | Pagu       |
|    |   |   |                   |         |             |                |            |                |            |                |            |
|    | <b>ASN</b>  | <b>Persentase ASN yang menerima SK pensiun</b>                                  | 85                | %       | 41.600.000  | 21,71          | 5.400.000  | 23,00          | 5.400.000  | 100            | 5.400.000  |
|    |   | <b>Persentase ASN yang terfasilitasi Dokumen Kepegawaian</b>                    | 86                | %       | 63.600.000  | 8,57           | 12.500.000 | 36,23          | 10.800.000 | 80             | 10.800.000 |
|    |   | <b>Persentase Sistem Informasi yang dikelola</b>                                | 95                | %       | 72.000.000  | 23,08          | 10.500.000 | 23,08          | 10.500.000 | 81,82          | 24.689.128 |
| b. | Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK  | Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK        | 345               | Dokumen | 192.057.500 | 264            | 10.500.000 | 54             | 42.902.100 | 318            | 10.500.000 |
| f. | Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | 574               | Dokumen | 41.600.000  | 114            | 5.400.000  | 121            | 5.400.000  | 374            | 5.400.000  |
| h. | Fasilitasi Lembaga Profesi ASN                    | Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi                                    | 4                 | Lembaga | 63.600.000  | -              | 12.500.000 | -              | 10.800.000 | 3              | 10.800.000 |
| j. | Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian          | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian                   | 11                | Dokumen | 72.000.000  | 3              | 10.500.000 | -              | 10.500.000 | 9              | 24.689.128 |
| 2. | <b>Mutasi dan Promosi ASN</b>                     | <b>Persentase Dokumen Penataan Karier sesuai dengan Persyaratan Jabatan</b>     | 88                | %       | 88.265.000  | 36,29          | 18.798.000 | 3,92           | 13.214.000 | 96,9           | 10.050.000 |

| NO | Program / Kegiatan / Sub Kegiatan                   | Indikator  | Target Tahun 2022 |         |            | Realisasi TW 1 |            | Realisasi TW 2 |            | Realisasi TW 3 |            |
|----|---|--|-------------------|---------|------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|
|    |   |  | kinerja           | Satuan  | Anggaran   | Kinerja        | Pagu       | Kinerja        | Pagu       | Kinerja        | Pagu       |
|    |   |  |                   |         |            |                |            |                |            |                |            |
|    |   | <b>Persentase Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN</b>   | 100               | %       | 20.400.00  | -              | 5.100.000  | -              | 5.100.000  | 50             | 5.100.000  |
| a. | Pengelolaan Mutasi ASN                              | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN Antar Daerah | 30                | Dokumen | 66.665.000 | -              | 13.398.000 | -              | 7.814.000  | 25             | 10.050.000 |
| b. | Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN                    | Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN  | 2                 | Dokumen | 20.400.00  | -              | 5.100.000  | -              | 5.100.000  | 1              | 5.100.000  |
| c. | Pengelolaan Promosi ASN                             | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN   | 4                 | Dokumen | 21.600.000 | -              | 5.400.000  | -              | 5.400.000  | 3              | -          |
| 4  | <b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>      | <b>Persentase Arsip dokumen SKP</b>  | 55                | %       | 73.500.00  | 1              | 15.900.00  | 11             | 25.800.00  | 87,41          | 15.900.00  |
|    |   | <b>Persentase penyelesaian dokumen Disiplin ASN</b>  | 91                | %       | 63.320.00  | -              | 12.897.70  | -              | 15.992.00  | 100            | 14.700.00  |
|    |   | <b>Persentase ASN yang mendapatkan penghargaan</b>   | 81                | %       | 9.052.000  | -              | -          | 8              | 1.970.000  | 0              | -          |
| b. | Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur   | 6044              | Dokumen | 73.500.000 | 73             | 15.900.000 | 649            | 25.800.000 | 5283           | 15.900.000 |
| d. | Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai      | Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan  | 700               | orang   | 9.052.000  | 18             | -          | 0              | 1.970.000  | 0              | -          |

| NO        | Program / Kegiatan / Sub Kegiatan   | Indikator  | Target Tahun 2022 |         |             | Realisasi TW 1 |            | Realisasi TW 2 |             | Realisasi TW 3 |             |
|-----------|---|--|-------------------|---------|-------------|----------------|------------|----------------|-------------|----------------|-------------|
|           |   |  | kinerja           | Satuan  | Anggaran    | Kinerja        | Pagu       | Kinerja        | Pagu        | Kinerja        | Pagu        |
|           |   |  |                   |         |             |                |            |                |             |                |             |
| g.        | Pembinaan Disiplin ASN  | Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan                     | 900               | orang   | 58.820.000  | 25             | 12.897.700 | 4              | 15.692.000  | 635            | 13.800.000  |
| h.        | Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN   | Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | 60                | Laporan | 4.500.000   | 13             | -          | 14             | 300.000     | 26             | 900.000     |
| <b>B.</b> | <b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>   | <b>Persentase Pengembangan SDM</b>                                     | 80%               |         | 1.065.079.3 | 69,8           | 61.375.000 | 68,9           | 395.519.619 | 83,7           | 157.415.525 |
| <b>1.</b> | <b>Pengembangan Kompetensi Teknis</b>   | <b>Persentase Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional</b>        | 5,54              | %       | 208.658.600 | -              | -          | 0,00           | 6.150.000   | 1,69           | 1.710.000   |
|           | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi                      | 350               | orang   | 196.398.600 |                | -          |                | -           | 0              | 60.000      |

| NO | Program / Kegiatan / Sub Kegiatan   | Indikator  | Target Tahun 2022 |         |             | Realisasi TW 1 |            | Realisasi TW 2 |             | Realisasi TW 3 |             |
|----|---|--|-------------------|---------|-------------|----------------|------------|----------------|-------------|----------------|-------------|
|    |   |  | kinerja           | Satuan  | Anggaran    | Kinerja        | Pagu       | Kinerja        | Pagu        | Kinerja        | Pagu        |
|    |   |  |                   |         |             |                |            |                |             |                |             |
| d. | Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | 180               | Dokumen | 12.260.000  | 22             | -          | 38             | 6.150.000   | 100            | 1.650.000   |
| 2. | <b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>  | <b>Persentase ASN Struktural yang memiliki kompetensi dan sertifikasi</b>  | 80                | %       | 856.420.750 | 72,94          | 61.375.000 | 72,94          | 389.369.619 | 56,00          | 155.705.525 |
| e. | Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga   | Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama Antar Lembaga  | 5                 | Dokumen | 40.560.000  | 4              | 21.000.000 | 5              | 4.860.000   | 5              | 14.000.000  |



| NO        | Program / Kegiatan / Sub Kegiatan   | Indikator  | Target Tahun 2022 |             |               | Realisasi TW 1 |               | Realisasi TW 2 |               | Realisasi TW 3 |               |
|-----------|---|--|-------------------|-------------|---------------|----------------|---------------|----------------|---------------|----------------|---------------|
|           |   |  | kinerja           | Satuan      | Anggaran      | Kinerja        | Pagu          | Kinerja        | Pagu          | Kinerja        | Pagu          |
|           |   |  |                   |             |               |                |               |                |               |                |               |
| g.        | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | 150               | Laporan     | 815.860.750   | 3              | 40.375.000    | 141            | 384.509.619   | 3              | 141.705.525   |
| <b>C.</b> | <b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN / KOTA</b>  | <b>Persentase pemenuhan fasilitas kebutuhan operasional perkantoran</b>  | 100               | %           | 6.534.683.419 | 100            | 1.059.633.763 | 100            | 2.154.709.236 | 100            | 1.640.407.700 |
| <b>2.</b> | <b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>   | <b>Persentase fasilitas Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>   | 100               | %           | 5.268.357.749 | 100            | 816.592.419   | 100            | 1.705.922.717 | 100            | 1.385.406.030 |
| a.        | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN   | Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN  | 55                | orang/bulan | 5.233.609.7   | 55             | 803.608.919   | 55             | 1.692.939.2   | 55             | 1.376.724.0   |
| b.        | Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN   | Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN   | 2                 | Dokumen     | 34.748.000    | 2              | 12.983.500    | 2              | 12.983.500    | 2              | 8.682.000     |
| <b>6.</b> | <b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>   | <b>Persentase fasilitas Administrasi Umum PD</b>   | 100               | %           | 323.348.17    | 20             | 9.138.050     | 30             | 215.200.86    | 50             | 38.840.000    |

| NO        | Program / Kegiatan / Sub Kegiatan                                | Indikator  | Target Tahun 2022 |         |             | Realisasi TW 1 |             | Realisasi TW 2 |      | Realisasi TW 3 |      |
|-----------|--|--|-------------------|---------|-------------|----------------|-------------|----------------|------|----------------|------|
|           |  |  | kinerja           | Satuan  | Anggaran    | Kinerja        | Pagu        | Kinerja        | Pagu | Kinerja        | Pagu |
|           |  |  |                   |         |             |                |             |                |      |                |      |
| a.        | Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan     | 1                 | Paket   | 11.315.200  | -              | -           | 11.146.398     | 1    | -              |      |
| d.        | Penyediaan Bahan Logistik Kantor                                 | Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan                                     | 5                 | Paket   | 159.306.44  | 1              | 1.334.500   | 155.042.09     | 1    | 660.000        |      |
| e.        | Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan                          | Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan                              | 1                 | Paket   | 17.721.130  | -              | 237.500     | 15.241.380     | 1    | 430.000        |      |
| .         | Penyediaan Bahan / Material                                      | Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan  | 3                 | Paket   | 5.081.400   | 1              | 950.000     | 2.200.000      | 1    | 1.500.000      |      |
| i.        | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD             | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD                    | 1                 | Laporan | 129.924.000 | -              | 6.616.050   | 31.571.000     | 1    | 36.250.000     |      |
| <b>8.</b> | <b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>      | <b>Persentase fasilitasi penyediaan jasa penunjang operasional kantor</b>              | 100               | %       | 735.119.800 | 100            | 196.110.974 | 169.390.051    | 100  | 159.179.570    |      |
| a.        | Penyediaan Jasa Surat Menyurat                                   | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat  | 1                 | Laporan | 3.691.000   | 1              | 457.500     | 1.104.200      | 1    | 985.100        |      |
| b.        | Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik          | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan | 4                 | Laporan | 341.979.600 | 4              | 100.215.082 | 72.750.918     | 4    | 63.491.788     |      |

| NO        | Program / Kegiatan / Sub Kegiatan  | Indikator  | Target Tahun 2022 |         |             | Realisasi TW 1 |            | Realisasi TW 2 |            | Realisasi TW 3 |            |
|-----------|--|--|-------------------|---------|-------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|
|           |  |  | kinerja           | Satuan  | Anggaran    | Kinerja        | Pagu       | Kinerja        | Pagu       | Kinerja        | Pagu       |
|           |  |  |                   |         |             |                |            |                |            |                |            |
| d.        | Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor  | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan                                   | 3                 | Laporan | 389.449.200 | 3              | 95.438.392 | 3              | 95.534.933 | 3              | 94.702.682 |
| <b>9.</b> | <b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>                                     | <b>Persentase fasilitas pemeliharaan BMD</b>   | 100               | %       | 207.857.700 | 100%           | 12.597.440 | 100%           | 64.195.600 | 17,14          | 56.982.100 |
| b.        | Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan | Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya | 31                | Unit    | 121.307.700 | 5              | 12.597.440 | 15             | 41.378.600 | 4              | 24.412.100 |
| f.        | Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya   | Jumlah jenis peralatan dan mesin lain yang dipelihara  | 4                 | Unit    | 86.550.00   | -              | -          | 1              | 22.817.00  | 2              | 32.570.00  |

Berdasarkan pada tabel diatas, total belanja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang tahun 2022 sebesar **Rp. 8.223.557.269,-** dengan realisasi keuangan sampai bulan Desember 2022 triwulan III sebesar **Rp. 1.894.962.353,-** 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.

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.

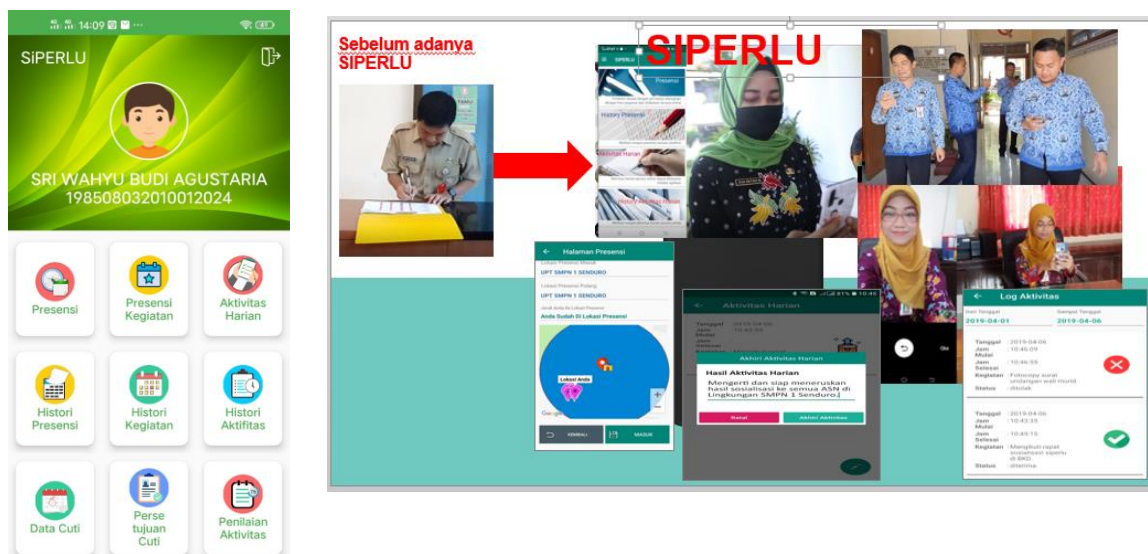
Melihat kondisi tersebut, Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Lumajang melakukan inovasi Sistem Presensi secara elektronik yang diberi nama SIPERLU. SIPERLU adalah Sistem Informasi berbasis aplikasi android. Aplikasi tersebut sangat mudah digunakan melalui gawai masing-masing ASN dimana ASN dapat melakukan 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 di akses di smartphone masing-masing pegawai dan dapat di download di playstore, dan mengenai informasi-informasi penting lainnya dapat di akses di website resmi BKD Lumajang [www.bkd.lumajangkab.go.id](http://www.bkd.lumajangkab.go.id)



| TUJUAN   | MANFAAT  | HASIL   |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Memudahkan PNS dalam mengisi presensi kehadiran</li><li>✓ Meningkatkan kedisiplinan PNS dalam mentaati ketentuan jam kerja sesuai peraturan yang berlaku</li><li>✓ Meningkatkan kinerja PNS</li><li>✓ Memudahkan pimpinan dalam melakukan monitoring kehadiran PNS pada unit kerjanya</li><li>✓ Memudahkan proses rekapitulasi kehadiran PNS</li><li>✓ Mendukung pelaksanaan sistem pemerintahan berbasis elektronik</li><li>✓ Sebagai dasar pemberian Tambahan Penhasilan PNS</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>✓ 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.</li><li>✓ Tingkat Kedisiplinan PNS meningkat</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Mampu meningkatkan layanan kepegawaian berbasis teknologi informasi</li></ul> |






## 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 update. Sehingga Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang memiliki data dan dokumen digital masing-masing ASN yang akurat dan update. Data tersebut juga yang terintegrasi dan digunakan untuk mendapatkan layanan kepegawaian lainnya. Untuk mewujudkan layanan kepegawaian berbasis teknologi informasi dan paperless.

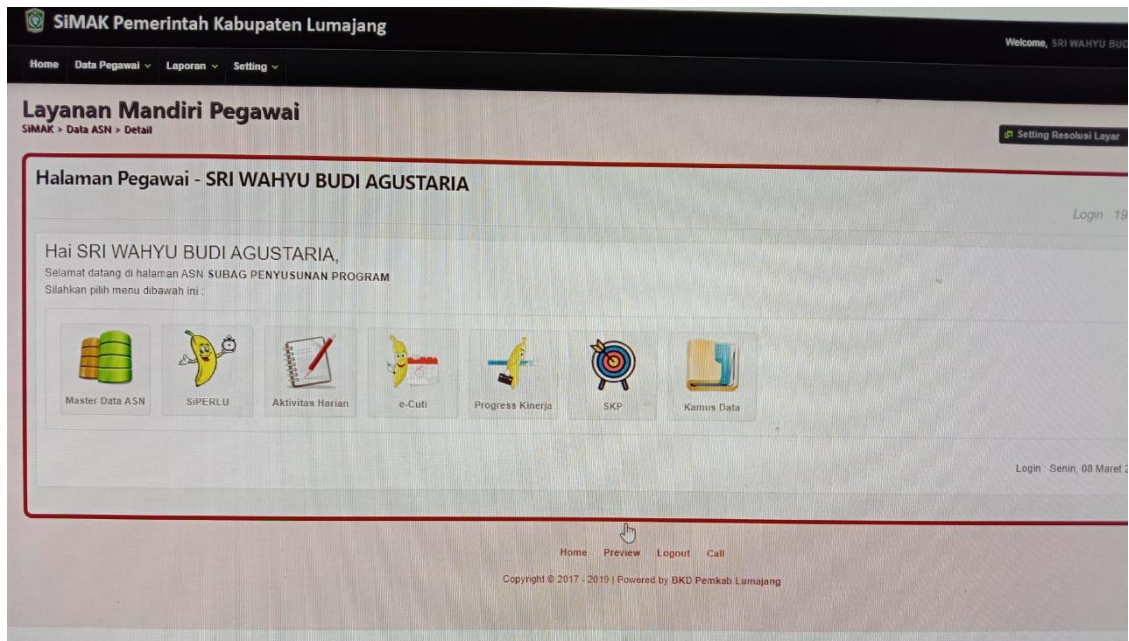




**TUJUAN :**  
Pembangunan Sistem Informasi Manajemen Administrasi Kepegawaian ini dimaksudkan untuk mewujudkan manajemen kepegawaian dan pengelolaan informasi kepegawaian yang lengkap dan akurat di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lumajang.

**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



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

**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.

### 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

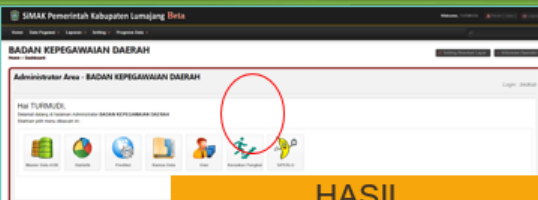
- ✓ Pengajuan usul kenaikan pangkat secara elektronik dan paperless,
- ✓ mempercepat proses pengusulan dan validasi berkas kenaikan pangkat,
- ✓ data kepegawaian di Kabupaten Lumajang terupdate secara realtime.

### 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.




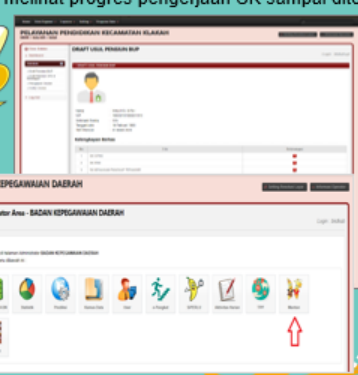
## 5. E-Pensiun

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

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

Laporan Kinerja Tahun Anggaran 2022 merupakan pertanggungjawaban manajerial, baik keberhasilan maupun kegagalan dalam pelaksanaan program atau 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 Lumajang Nomor 109 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang.

Laporan Kinerja ini memuat hasil yang telah dicapai selama kurun waktu 9 bulan yaitu pada tahun 2022 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, Oktober 2022

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH



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