

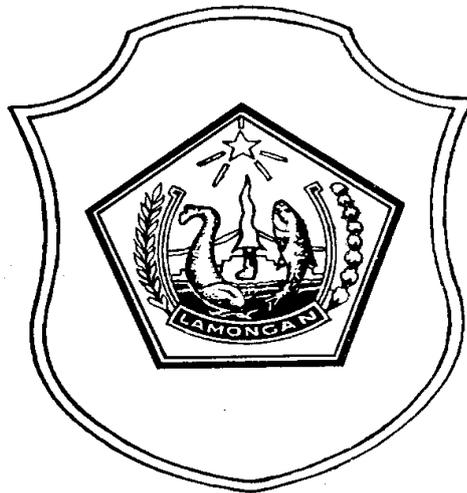


LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP)



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN LAMONGAN
TAHUN 2021**

**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(LKjIP)**



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN
TAHUN ANGGARAN 2021**

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah dan rahmat-Nya kepada kita semua, sehingga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamongan Tahun Anggaran 2021 dapat tersusun dengan baik sebagai tindak lanjut pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan tahun 2016 – 2021. Adapun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) ini merupakan media pertanggung jawaban yang dibuat secara periodik setiap tahun yang berisikan informasi mengenai kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan. LKjIP ini disusun berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dan Permenpan dan RB Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perubahan Lampiran Permenpan dan RB Nomor 25 tahun 2012 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).

LKjIP merupakan bentuk akuntabilitas pelaporan yang sangat penting dalam proses pembangunan. Kegiatan ini dilakukan untuk memberikan informasi yang tepat dan akurat kepada pemangku kepentingan sebagai bahan pengambilan keputusan sesuai dengan kondisi yang terjadi serta penentuan kebijakan yang relevan. Selain itu agar terwujud sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah diperlukan monitoring/ pengawasan, pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan program dan kegiatan serta penilaian kinerja pembangunan.

Materi LKjIP ini meliputi evaluasi, pengukuran dan analisa capaian kinerja tujuan, sasaran, program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan yang ditetapkan dalam Renstra 2016-2021 untuk tahun yang ketiga dan RENJA tahun 2021. Disamping itu juga LKjIP memuat informasi mengenai capaian sasaran kinerja organisasi, serta keberhasilan dan kegagalan yang harus diperbaiki dimasa yang akan datang.

Kami menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2021 ini masih jauh dari kesempurnaan, sehingga diperlukan koreksi, kecermatan, saran dan masukan dalam mengkaji nilai-nilai

yang berkembang dalam organisasi serta aspek-aspek yang belum tercakup dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamongan guna perbaikan dimasa yang akan datang.

Demikian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2021 ini dengan tetap mengharap koreksi, saran dan masukan serta petunjuk dan bimbingan dari Allah SWT semoga Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan mampu melaksanakan tugas pengabdian dengan sebaik-baiknya serta dapat meningkatkan prestasi kerja.

Lamongan, Januari 2022

Pt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN



Dra. YULI UTAMI, M.Pd

Pembina Tk. I

NIP. 19650714 199003 2 012

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) merupakan laporan capaian kinerja (*Performance Result*) selama 1 (satu) tahun yang mengacu pada RKT tahun kedua (2021) pada Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamongan Tahun 2016 – 2021.

Pada tahun 2021 merupakan tahun kelima pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) dan capaian Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamongan Tahun 2016-2021, selama kurun waktu lima tahun tersebut implementasi dari Renstra dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT), khususnya pada tahun 2021 telah memberikan arah yang jelas dalam upaya peningkatan kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamongan dalam mewujudkan tujuannya yaitu “Meningkatkan Profesionalitas ASN Pemerintah Daerah”. Secara umum capaian kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamongan, dapat dinyatakan “sangat baik”. Hal ini dapat dilihat dari 3 (tiga) sasaran capaian kinerja utama menunjukkan capaian kerjanya sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan capaian tersebut ditentukan oleh komitmen yang kuat dari jajaran pimpinan dan seluruh staf Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamongan untuk memfokuskan sumberdaya organisasi yang ada dalam melaksanakan program dan kegiatan yang ditetapkan dalam Renstra 2016-2021 dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) tahun 2021 Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamongan. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamongan adalah lembaga yang memiliki tugas membantu Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam merumuskan kebijakan teknis dan melaksanakan manajemen kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan pegawai di daerah.

Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan manajemen PNS

yang meliputi proses penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penghargaan, disiplin, pemberhentian dan pensiun, maupun pelayanan lain di bidang kepegawaian dilakukan secara transparan, objektif, dan akuntabel berdasarkan ketentuan yang berlaku.

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamongan pada tahun 2021 telah melaksanakan semua program dan kegiatan yang diwujudkan dalam mendukung 3 (tiga) sasaran strategis. Adapun sasaran strategis tersebut dapat tercapai dengan baik, dibuktikan dengan capaian indikator sebagai berikut :

1. Sasaran strategis yang pertama yaitu "*Meningkatnya Kualitas Penataan ASN Sesuai Kompetensi Dan Disiplin ASN*", dengan indikator persentase rata-rata capaian kinerjanya sebesar 100,56% artinya bahwa upaya untuk meningkatkan kualitas penataan ASN dan peningkatan disiplin ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lamongan melalui program dan kegiatan berjalan dengan baik. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamongan melaksanakan perencanaan kebutuhan dan pengadaan ASN serta penataan ASN sesuai kompetensinya dengan melaksanakan kegiatan seleksi terbuka bagi pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama melalui uji kompetensi. Dalam pengelolaan data kepegawaian, terus dikembangkan aplikasi sistem informasi manajemen kepegawaian guna tersedianya data-data kepegawaian yang akurat dan valid, karena data tersebut merupakan pendukung pengambilan keputusan dalam pembuatan kebijakan kepegawaian.

Selain itu untuk peningkatan disiplin pegawai telah ditetapkan dan diimplementasikan peraturan Bupati Lamongan tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Nilai Dasar, Kode Etik dan Kode Perilaku Aparatur Sipil Negara. Diharapkan dengan implementasi peraturan ini dapat meminimalisir tindakan indisipliner.

2. Sasaran strategis yang kedua yaitu "*Meningkatnya Kompetensi ASN*", persentase capaian kinerjanya sebesar 125,57%, artinya bahwa upaya Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kompetensi ASN dengan program Pengembangan Sumber

Daya Manusia berjalan dengan baik sesuai dengan yang direncanakan. Untuk mengatasi kesenjangan kompetensi, organisasi bertanggung jawab untuk memberi tambahan pengetahuan, ketrampilan, dan pengalaman untuk memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan, sebagaimana diamanatkan Undang-undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran.

3. Sasaran strategis yang ketiga yaitu "*Meningkatnya penilaian kinerja dan kompensasi ASN*", persentase capaian kinerjanya sebesar 100,79%. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamongan terus berupaya meningkatkan kinerja pegawainya dengan melalui pemantauan aplikasi E-Performance sebagai alat untuk memudahkan pelaporan aktivitas kerja dengan kompensasi rekomendasi pemberian tambahan penghasilan pegawai untuk memotivasi peningkatan kinerja pegawai. Seorang ASN harus memiliki kinerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kompensasi merupakan salah satu variabel dalam mengukur tingkat profesionalitas ASN suatu organisasi. Kondisi kompensasi yang belum sesuai akan mendorong terjadinya upaya-upaya legal maupun ilegal untuk menyesuaikan pendapatan seorang pegawai. Pegawai akan sibuk untuk memenuhi kebutuhannya dibandingkan dengan kinerja/pekerjaannya. Pemerintah Kabupaten Lamongan memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai kompensasi atas kinerja pegawai yang diberikan kepada ASN sesuai dengan Peraturan Bupati Lamongan Nomor 7 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lamongan.

Dengan pencapaian target kinerja yang sangat baik ini akan memberikan tantangan yang berat bagi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamongan untuk mempertahankan dan terus meningkatkan kinerja di masa yang akan datang khususnya dalam mengelola ASN yang smart dan profesional.

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| Kata Pengantar | i |
| Ikhtisar Eksekutif | iii |
| Daftar Isi | vi |
| Daftar Tabel | viii |
| BAB I. PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Tugas, Pokok, Fungsi Dan Struktur Organisasi | 2 |
| C. Data Umum Organisasi..... | 5 |
| 1. Personil..... | 5 |
| 2. Sarana dan Prasarana..... | 6 |
| 3. Pembiayaan..... | 10 |
| D. Sistematika Penyajian LKJIP | 11 |
| BAB II. PERENCANAAN DAN DAN PERJANJIAN KINERJA | 13 |
| A. Rencana Strategis | 13 |
| 1. Tujuan | 14 |
| 2. Sasaran dan Indikator Kinerja | 15 |
| B. Rencana Kinerja Tahun 2021..... | 17 |
| Program dan Kegiatan Tahun 2021 | 17 |
| C. Perjanjian Kinerja Tahun 2021 | 20 |
| BAB III. AKUNTABILITAS KINERJA | 33 |
| A. Capaian Kinerja Organisasi | 33 |
| A.1 Pencapaian Kinerja..... | 34 |
| A.2 Perbandingan Realisasi Kinerja | 35 |
| A.3 Perbandingan Realisasi Kinerja s.d Akhir Periode RPJMD/ RENSTRA | 46 |
| A.4 Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Realisasi Nasional.... | 47 |
| A.5 Analisis Penyebab Keberhasilan Yang Telah Dilakukan..... | 48 |
| A.6 Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya..... | 53 |
| A.7 Analisis Program/ Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Ataupun Pencapaian Kinerja | 58 |
| B. Realisasi Anggaran | 59 |

| | |
|------------------------------|-----------|
| BAB IV. PENUTUP | 71 |
| A. Kesimpulan | 71 |
| B. Saran..... | 72 |

LAMPIRAN-LAMPIRAN

- I. Matriks Rencana Strategis (RS) Tahun 2016 -2021)
- II. Rencana Kinerja Tahunan
- III. Pengukuran Kinerja Tahun 2021
- IV. Perjanjian Kinerja 2021

DAFTAR TABEL

| | | Hal |
|--------------|---|-----|
| Tabel 1.1 | Data Pejabat dan Staf di BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021 | 5 |
| Tabel 1.2 | Sarana dan Prasarana BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021 | 6 |
| Tabel 2.1. | Hubungan Tujuan, Sasaran, dan Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Lamongan | 16 |
| Tabel 2.2. | Lampiran Perjanjian Kinerja Kepala BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021 | 23 |
| Tabel 2.3. | Indikator Kinerja Utama (IKU) Kepala BKPSDM Kabupaten Lamongan | 21 |
| Tabel 2.4. | Lampiran Perjanjian Kinerja Kepala Bidang Mutasi Dan Promosi ASN BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021 | 23 |
| Tabel 2.4.1. | Lampiran Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Kepangkatan ASN Tahun 2021 | 23 |
| Tabel 2.4.2. | Lampiran Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Mutasi ASN Tahun 2021 | 24 |
| Tabel 2.4.3. | Lampiran Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Promosi ASN Tahun 2021 | 24 |
| Tabel 2.5. | Lampiran Perjanjian Kinerja Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021 | 25 |
| Tabel 2.5.1. | Lampiran Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pemeberhentian ASN Tahun 2021 | 25 |
| Tabel 2.5.2 | Lampiran Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Pengelolaan Data dan Informasi ASN Tahun 2021 | 26 |
| Tabel 2.5.3. | Lampiran Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Fasilitasi Profesi ASN Tahun 2021 | 27 |

| | | |
|--------------|---|----|
| Tabel 2.6 | Lampiran Perjanjian Kinerja Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021 | 27 |
| Tabel 2.6.1. | Lampiran Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional Tahun 2021 | 28 |
| Tabel 2.6.2. | Lampiran Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Evaluasi Pengembangan Kompetensi SDM Tahun 2021 | 29 |
| Tabel 2.6.3. | Lampiran Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Diklat Pengembangan Kompetensi dasar, Manajerial dan Sosial Kultural Tahun 2021 | 30 |
| Tabel 2.7. | Lampiran Perjanjian Kinerja Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan Tahun 2021 | 31 |
| Tabel 2.7.1. | Lampiran Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Penilaian Kinerja ASN Tahun 2021 | 31 |
| Tabel 2.7.2. | Lampiran Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Pembinaan Jabatan Fungsional ASN tahun 2021 | 32 |
| Tabel 2.7.3 | Lampiran Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Pembinaan Disiplin dan Penghargaan ASN Tahun 2021 | 32 |
| Tabel 3.1 | Pengukuran Capaian Kinerja Tahun 2021 | 35 |
| Tabel 3.2 | Sasaran1: Meningkatnya kualitas penataan ASN sesuai kompetensi dan Disiplin ASN | 36 |
| Tabel 3.3 | Rekapitulasi Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN | 38 |
| Tabel 3.4 | Data ASN yang melanggar disiplin | 39 |
| Tabel 3.5 | Sasaran 2 Meningkatnya kompetensi ASN | 40 |
| Tabel 3.6 | Data ASN yang telah memiliki sertifikat Pendidikan dan Pelatihan ASN Tahun 2021 | 41 |
| Tabel 3.7 | Sasaran 3 Meningkatnya penilaian kinerja dan kompensasi ASN | 42 |
| Tabel 3.8 | Rekapitulasi ASN yang memperoleh TPP 100% | 42 |
| Tabel 3.9 | Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2020 dan Tahun 2021 | 45 |
| Tabel 3.10 | Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2021 s.d Akhir Periode RPJMD/RENSTRA | 46 |

| | | |
|--------------|---|----|
| Tabel 3.11 | Realisasi Nasional Capaian Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Lamongan Tahun 2021 | 47 |
| Tabel 3.12.1 | Realisasi Nasional Capaian Indeks Profesionalitas ASN Nasional Tahun 2020 | 47 |
| Tabel 3.12.1 | Rincian IP ASN Nasional | 47 |
| Tabel 3.13 | Alokasi per Sasaran Pembangunan (Cost Per-Outcome) | 53 |
| Tabel 3.14 | Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tahun 2021 | 55 |
| Tabel 3.15 | Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Tahun 2021 | 57 |
| Tabel 3.16 | Program/ Kegiatan Penunjang Pencapaian Kinerja Tahun 2021 | 58 |
| Tabel 3.17 | Plafon dan Realisasi Anggaran Belanja Tidak Langsung pada BKD Kabupaten Lamongan Tahun 2021 | 60 |
| Tabel 3.18 | Realisasi Kinerja Dan Anggaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamongan Tahun 2021 | 60 |

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Terselenggaranya *good governance* merupakan tuntutan yang tidak dapat ditunda lagi, untuk mewujudkan pencapaian tujuan serta cita-cita dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Dalam rangka mewujudkan hal tersebut maka diperlukan pengembangan dan penerapan sistem manajemen strategis, yang salah satu unsurnya harus membuat dan menyampaikan pertanggungjawaban (*accountability*) yang tepat, jelas, terukur dan legitimate sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan serta pembinaan, pengayoman dan pelayanan masyarakat dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Sebagai upaya untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab tersebut, maka diperlukan suatu media pertanggungjawaban yang sistematis dan melembaga sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dan Permenpan dan RB Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perubahan Lampiran Permenpan dan RB Nomor 25 tahun 2012 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).

Laporan Akuntabilitas harus memberikan gambaran tingkat ketaatan kepada peraturan dan prosedur yang berlaku, kemampuan untuk mengevaluasi kinerja, keterbukaan dalam pembuatan keputusan, mengacu kepada jadwal yang telah ditetapkan dan menerapkan efisiensi, efektivitas pengeluaran biaya. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Lamongan berkewajiban menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2021 untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta kewenangan pengelolaan sumber daya dengan didasarkan suatu perencanaan strategis yang telah ditetapkan.

B. Tugas Pokok, Fungsi Dan Struktur Organisasi

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Lamongan, jelas perlu adanya dukungan personil yang memadai, sarana prasarana yang cukup dan pembiayaan seluruh kegiatannya. Berikut ini, disajikan kondisi personil, sarana dan prasarana serta pembiayaan kegiatan BKPSDM untuk kondisi tahun 2021.

Berdasarkan Peraturan Bupati Lamongan Nomor 64 Tahun 2020 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamongan. merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan daerah yang mempunyai tugas membantu Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam merumuskan kebijakan teknis dan melaksanakan administrasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, BKPSDM Kabupaten Lamongan menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis program kepegawaian daerah dan program pengembangan sumber daya manusia aparatur;
- b. Pengendalian pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai program kepegawaian daerah dan program pengembangan sumber daya manusia aparatur;
- c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis program kepegawaian daerah dan program pengembangan sumber daya manusia aparatur;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah program kepegawaian daerah dan program pengembangan sumber daya manusia aparatur;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati yang terkait dengan teknis program kepegawaian daerah dan program pengembangan sumber daya manusia aparatur;

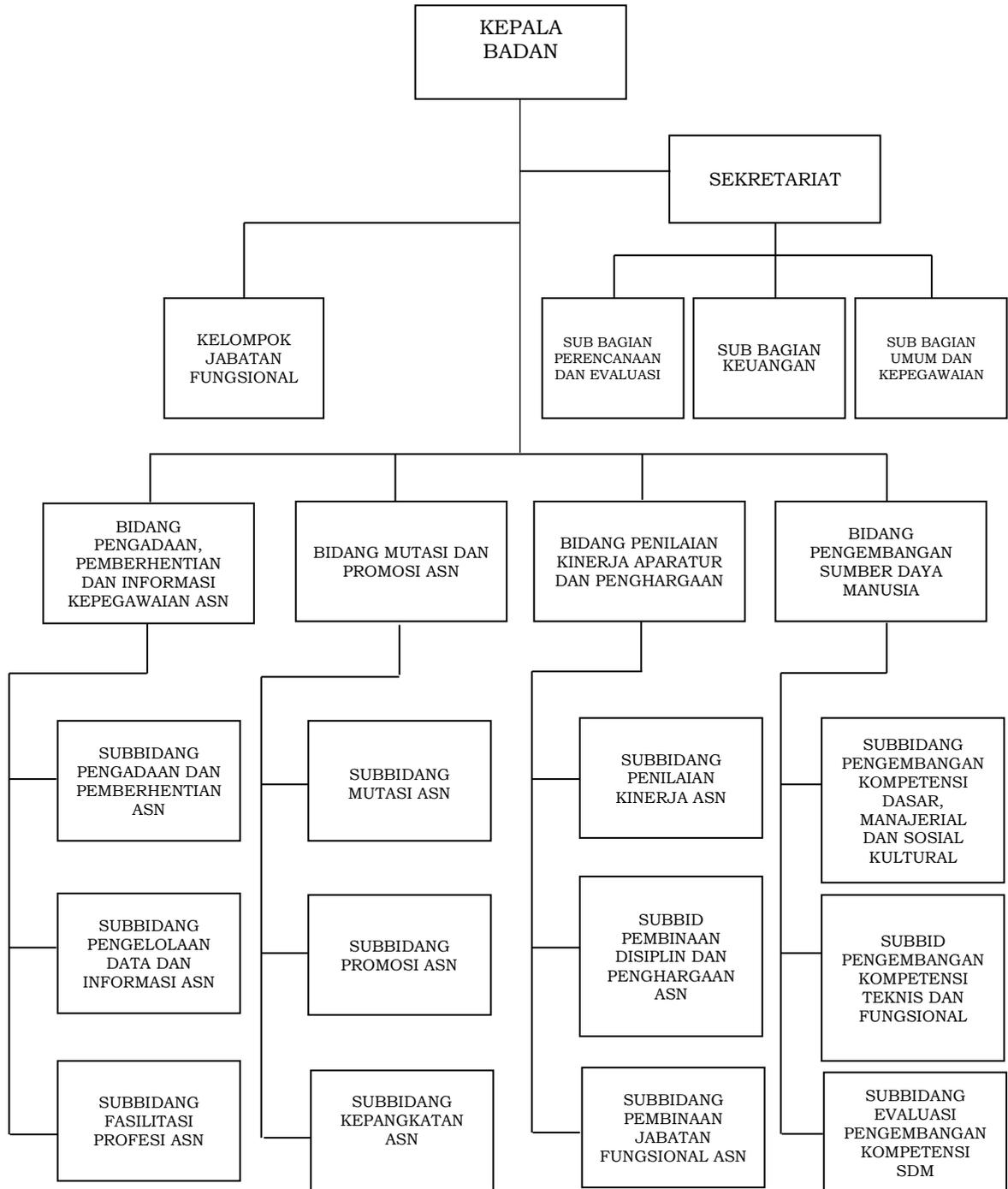
- f. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari :

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat, membawahi:
 - 1. Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi;
 - 2. Sub Bagian Keuangan;
 - 3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian Aparatur Sipil Negara, membawahi :
 - 1. Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian ASN;
 - 2. Sub Bidang Pengelolaan Data dan Informasi ASN;
 - 3. Sub Bidang Fasilitasi Profesi Aparatur Sipil Negara.
- d. Bidang Mutasi dan Promosi Aparatur Sipil Negara, membawahi:
 - 1. Sub Bidang Mutasi Aparatur Sipil Negara;
 - 2. Sub Bidang Promosi Aparatur Sipil Negara;
 - 3. Sub Bidang Kepangkatan Aparatur Sipil Negara;
- e. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan, membawahi:
 - 1. Sub Bidang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara;
 - 2. Sub Bidang Pembinaan Disiplin dan Penghargaan Aparatur Sipil Negara;
 - 3. Sub Bidang Pembinaan Jabatan Fungsional Aparatur Sipil Negara.
- f. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia, membawahi :
 - 1. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial dan Sosial Kultural;
 - 2. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional;
 - 3. Sub Bidang Evaluasi Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia.
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.

Adapun Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Lamongan secara rinci dan lengkap, sebagaimana pada gambar 1.1.

Gambar 1.1
Bagan Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamongan



C. Data Umum Organisasi

1. Personil

Secara umum keberhasilan dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk dapat mewujudkan visi dan misi suatu organisasi tidak terlepas dari peran serta aktif dari SDM organisasi tersebut, demikian pula halnya dengan SDM Aparatur dilingkungan BKPSDM Kabupaten Lamongan yang merupakan satu kesatuan individu yang melakukan kerjasama dalam melaksanakan kegiatan untuk secara bersama-sama mencapai tujuan yang ditetapkan. Salah satu prasyarat utama untuk mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan tersebut yaitu dengan tersedianya SDM yang terampil, mampu, kompeten dan berdayaguna, berikut keadaan pegawai BKPSDM Kabupaten Lamongan, sebagaimana pada Tabel 1.4.

Tabel 1.1
Data Pejabat dan Pelaksana di BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| NO | JABATAN STRUKTURAL | PANGKAT / GOL. RUANG | JUMLAH | PENDIDIKAN FORMAL | JUMLAH |
|----|--------------------|---------------------------|--------|-------------------|--------|
| 1 | Kepala Badan | Pembina Utama Muda (IV/c) | - | - | - |
| 2 | Sekretaris | Pembina Tk.I (IV/b) | 1 | S-2 | 1 |
| 3 | Kabid | Pembina (IV/a) | 2 | S-2 | 2 |
| | | Penata TK I (III/d) | 1 | S-1 | 1 |
| | | Penata (III/c) | 1 | S-1 | 1 |
| 4 | Kasubbag | Pembina (IV/a) | 3 | S-2 | 3 |
| 5 | Kasubbid | Pembina (IV/a) | 1 | S-2 | 1 |
| | | Penata TK I (III/d) | 7 | S-2 | 2 |
| | | | | S-1 | 5 |
| | | Penata (III/c) | 3 | S-2 | 1 |
| | | | | S-1 | 2 |
| 6 | Pelaksana | Penata TK I (III/d) | 6 | S-1 | 1 |
| | | Penata Muda Tk. I (III/b) | | S-1 | 4 |
| | | | | D-IV | 1 |
| | | Penata Muda (III/a) | 17 | S-1 | 11 |
| | | | | D-IV | 1 |
| | | | | D-III | 4 |
| | | | | SMA | 1 |
| | | Pengatur (II/d) | 1 | SMA | 1 |
| | | Juru Muda Tk. I (II/b) | 1 | SD | 1 |

| NO | JABATAN STRUKTURAL | PANGKAT / GOL. RUANG | JUMLAH | PENDIDIKAN FORMAL | JUMLAH |
|----|--------------------|----------------------|-----------|-------------------|-----------|
| 7 | Tenaga Kontrak | - | 9 | S-1 | 4 |
| | | | | D-III | 3 |
| | | | | SMA | 2 |
| | | | | | |
| | | Jumlah | 53 | Jumlah | 53 |

Sumber Data : Sekretariat BKPSDM Lamongan per-Desember 2021

2. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana yang digunakan oleh BKPSDM Kabupaten Lamongan dalam mendukung kelancaran tugas pokok dan fungsinya, adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2

Sarana dan Prasarana BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| NO | NAMA BARANG | BAIK | RUSAK | JML | BAIK (Rp.) | RUSAK | JUMLAH (Rp.) |
|----|---|------|----------------------|-----|----------------|----------------------|----------------|
| | | | Atau tidak digunakan | | | Atau tidak digunakan | |
| 1 | AC Unit (AC Unit) | BAIK | | 24 | 124.646.134,00 | | 124.646.134,00 |
| 2 | Band Kas (Band Kas) | BAIK | | 1 | 1.959.000,00 | | 1.959.000,00 |
| 3 | Camera + Attachmen (Camera + Attachmen) | BAIK | | 3 | 24.867.000,00 | | 24.867.000,00 |
| 4 | CPU (cpu) | BAIK | | 1 | 8.216.000,00 | | 8.216.000,00 |
| 5 | Filling Besi/Metal (Filling Besi / Metal) | BAIK | | 6 | 16.436.000,00 | | 16.436.000,00 |
| 6 | Hard Disk (HARDISK) | BAIK | | 2 | 12.323.000,00 | | 12.323.000,00 |
| 7 | HDD External (Hardisk) | BAIK | | 2 | 3.530.000,00 | | 3.530.000,00 |
| 8 | lain lain | BAIK | | 48 | 414.376.149,00 | | 414.376.149,00 |
| 9 | Kursi Kerja (kursi kerja) | BAIK | | 5 | 5.066.000,00 | | 5.066.000,00 |

| NO | NAMA BARANG | BAIK | RUSAK | JML | BAIK (Rp.) | RUSAK | JUMLAH (Rp.) |
|----|---|------|----------------------|-----|---------------|----------------------|-----------------|
| | | | Atau tidak digunakan | | | Atau tidak digunakan | |
| 10 | Kursi Kerja Pejabat Eselon III (Kursi Kerja Pejabat Eselon III) | BAIK | | 16 | 6.059.529,00 | | 6.059.529,00 |
| 11 | Kursi Kerja Pejabat Eselon IV (Kursi Kerja Esellon VI / Kursi Kerja Staf) | BAIK | | 15 | 5.224.000,00 | | 5.224.000,00 |
| 12 | Kursi Kerja Pejabat Eselon IV (Kursi Kerja Pejabat Eselon IV) | BAIK | | 15 | 2.963.200,00 | | 2.963.200,00 |
| 13 | Kursi Krja Pegawai Non Struktural (Kursi Kerja Pegawai Non Struktural) | BAIK | | 20 | 50.920.296,00 | | 50.920.296,00 |
| 14 | Kursi Rapat (Kursi Rapat) | BAIK | | 10 | 13.903.750,00 | | 13.903.750,00 |
| 15 | Kursi tamu (Kursi Tamu) | BAIK | | 2 | 23.552.200,00 | | 23.552.200,00 |
| 16 | Lain-lain (Casing PC (lain lain)) | BAIK | | 1 | 2.054.000,00 | | 2.054.000,00 |
| 17 | Lain-lain (KVM SWITCH) | BAIK | | 1 | 2.065.000,00 | | 2.065.000,00 |
| 18 | TV Peng.2006 | BAIK | | 1 | 3.000.803,00 | | 3.000.803,00 |
| 19 | Lain-lain (lain lain (Graphic Card)) | BAIK | | 1 | 5.135.000,00 | | 5.135.000,00 |
| 20 | anbon | BAIK | | 1 | 4.108.000,00 | | 4.108.000,00 |
| 21 | Lain-lain (lain-lain (CPU)) | BAIK | | 1 | 2.222.500,00 | | 2.222.500,00 |
| 22 | Lap Top (laptop) | BAIK | | 1 | 8.928.000,00 | | 8.928.000,00 |
| 23 | LED Televisi (TV LED) | BAIK | | 1 | 15.396.000,00 | | 15.396.000,00 |
| 24 | Lemari Besi (lemari besi) | BAIK | | 3 | 9.119.000,00 | | 9.119.000,00 |
| 25 | Lemari Besi/kayu (Lemari Besi / Metal) | BAIK | | 11 | 41.700.750,00 | | 41.700.750,00 |
| 26 | Lemari Besi/kayu (Lemari besi/metal) | BAIK | | 3 | 5.093.000,00 | | 5.093.000,00 |
| 27 | Lemari Kayu (Lemari Kayu) | BAIK | | 4 | 10.944.000,00 | | 10.944.000,00 |

| NO | NAMA BARANG | BAIK | RUSAK | JML | BAIK (Rp.) | RUSAK | JUMLAH (Rp.) |
|----|--|------|----------------------|-----|---------------|----------------------|-----------------|
| | | | Atau tidak digunakan | | | Atau tidak digunakan | |
| 28 | Lemari Server (RAK SERVER) | BAIK | | 1 | 3.098.000,00 | | 3.098.000,00 |
| 29 | Mainboard GAB (mainboard) | BAIK | | 1 | 2.054.000,00 | | 2.054.000,00 |
| 30 | Mainframe (MAINFRAME SERVER) | BAIK | | 1 | 64.073.000,00 | | 64.073.000,00 |
| 31 | Meja Besi/Metal (Meja Besi / Metal) | BAIK | | 4 | 10.054.057,00 | | 10.054.057,00 |
| 32 | Meja Kerja Pegawai Non struktural (Meja Kerja Pegawai Non Struktural) | BAIK | | 20 | 23.077.980,00 | | 23.077.980,00 |
| 33 | Meja Kerja Pejabat Eselon III (Meja Kerja Pejabat Eselon III) | BAIK | | 5 | 8.288.058,00 | | 8.288.058,00 |
| 34 | Meja Kerja Pejabat Eselon IV (Meja Kerja Esselon VI / Meja Kerja Staf) | BAIK | | 4 | 9.578.000,00 | | 9.578.000,00 |
| 35 | Meja Kerja Pejabat Eselon IV (Meja Kerja Pejabat Eselon IV) | BAIK | | 9 | 16.131.158,00 | | 16.131.158,00 |
| 36 | Meja Kerja Staff (meja kerja staf) | BAIK | | 1 | 2.027.000,00 | | 2.027.000,00 |
| 37 | Meja Komputer (meja komputer) | BAIK | | 1 | 1.115.000,00 | | 1.115.000,00 |
| 38 | Meja Podium (Meja Podium) | BAIK | | 1 | 1.000.000,00 | | 1.000.000,00 |
| 39 | Meja Rapat (Meja Kerja/Rapat) | BAIK | | 2 | 2.162.000,00 | | 2.162.000,00 |
| 40 | Meja Rapat (Meja Rapat) | BAIK | | 1 | 3.955.950,00 | | 3.955.950,00 |
| 41 | Meja Resepsionis (meja Resepsionis) | BAIK | | 1 | 15.098.000,00 | | 15.098.000,00 |
| 42 | Meja Tulis (Meja Tulis) | BAIK | | 14 | 18.903.300,00 | | 18.903.300,00 |
| 43 | Mesin Absensi (Mesin Absensi) | BAIK | | 1 | 6.233.000,00 | | 6.233.000,00 |
| 44 | Mesin Ketik Elektronik (Mesin Ketik Elektronik) | BAIK | | 1 | 1.900.000,00 | | 1.900.000,00 |
| 45 | Mesin Penghisap Debu (Mesin Penghisap Debu) | BAIK | | 1 | 1.009.500,00 | | 1.009.500,00 |

| NO | NAMA BARANG | BAIK | RUSAK | JML | BAIK (Rp.) | RUSAK | JUMLAH (Rp.) |
|----|---|------|-------------------------|-----|----------------|-------------------------|-----------------|
| | | | Atau tidak digunakan | | | Atau tidak digunakan | |
| 46 | Modem (Modem) | BAIK | | 4 | 4.036.000,00 | | 4.036.000,00 |
| 47 | Monitor (monitor) | BAIK | | 2 | 4.879.400,00 | | 4.879.400,00 |
| 48 | Note Book (KOMPUTER) | BAIK | | 1 | 14.891.000,00 | | 14.891.000,00 |
| 49 | Note Book (NOTE BOOK) | BAIK | | 22 | 211.981.200,00 | | 211.981.200,00 |
| 50 | Note Book (NOTEBOOK) | BAIK | | 3 | 26.941.000,00 | | 26.941.000,00 |
| 51 | P.C. Unit (KOMPUTER PC) | BAIK | | 1 | 14.882.500,00 | | 14.882.500,00 |
| 52 | P.C. Unit (Komputer PC) | BAIK | | 4 | 63.226.500,00 | | 63.226.500,00 |
| 53 | P.C. Unit (P.C Unit) | BAIK | | 23 | 219.250.553,00 | | 219.250.553,00 |
| 54 | P.C. Unit (PC Unit) | BAIK | | 7 | 111.936.000,00 | | 111.936.000,00 |
| 55 | Papan Nama Instansi (letter nama OPD) | BAIK | | 2 | 10.133.000,00 | | 10.133.000,00 |
| 56 | Papan Nama Instansi (Papan Nama Instansi) | BAIK | | 2 | 3.720.000,00 | | 3.720.000,00 |
| 57 | Papan Pengumuman (Papan Pengumuman) | BAIK | | 1 | 1.975.000,00 | | 1.975.000,00 |
| 58 | Printer (Printer) | BAIK | | 39 | 163.381.200,00 | | 163.381.200,00 |
| 59 | Rak Besi/Metal (rak besi) | BAIK | | 19 | 24.868.000,00 | | 24.868.000,00 |
| 60 | RAM Memory (RAM Memory) | BAIK | | 4 | 5.146.000,00 | | 5.146.000,00 |
| 61 | Router (Router) | BAIK | | 4 | 8.782.000,00 | | 8.782.000,00 |
| 62 | Scanner (scanner) | BAIK | | 7 | 65.609.000,00 | | 65.609.000,00 |
| 63 | Sepeda Motor (Sepeda Motor) | BAIK | | 8 | 92.481.022,00 | | 92.481.022,00 |
| 64 | Server (Server) | BAIK | | 7 | 255.242.100,00 | | 255.242.100,00 |
| 65 | sofa | BAIK | | 2 | 14.421.000,00 | | 14.421.000,00 |
| 66 | mobil | BAIK | | 5 | 857.589.464,00 | | 857.589.464,00 |

| NO | NAMA BARANG | BAIK | RUSAK | JML | BAIK (Rp.) | RUSAK | JUMLAH (Rp.) |
|----|---|------|-------------------------|---------------|------------------|-------------------------|------------------|
| | | | Atau tidak digunakan | | | Atau tidak digunakan | |
| 67 | UPS (UPS) | BAIK | | 1 | 6.196.000,00 | | 6.196.000,00 |
| 68 | White Board Elektronik (White Board Elektronik) | BAIK | | 2 | 15.237.900,00 | | 15.237.900,00 |
| 69 | Note Book (Note Book / Laptop) | BAIK | | 1 | 17.600.000,00 | | 17.600.000,00 |
| 70 | Printer | BAIK | | 1 | 3.400.000,00 | | 3.400.000,00 |
| 71 | Printer | BAIK | | 1 | 2.200.000,00 | | 2.200.000,00 |
| | JUMLAH | | | 441,00 | 3.233.572.153,00 | 0,00 | 3.233.572.153,00 |

Sumber Data : Sekretariat BKPSDM Lamongan per-Desember 2021

3. Pembiayaan Program dan Kegiatan BKPSDM Kabupaten Lamongan

Plafon anggaran Belanja pada BKPSDM Kabupaten Lamongan tahun anggaran 2021 sebesar Rp.9.020.089.689,00 (Sembilan milyar dua puluh juta delapan puluh sembilan ribu enam ratus delapan puluh sembilan rupiah), dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Anggaran belanja Program Penunjang Urusan Pemerintahan Kabupaten sebesar Rp.6.040.854.789,00 (Enam milyar empat puluh juta delapan ratus lima puluh empat ribu tujuh ratus delapan puluh sembilan rupiah)
- 2) Anggaran belanja Program Kepegawaian Daerah sebesar Rp.1.708.234.900,00 (Satu milyar tujuh ratus delapan juta dua ratus tiga puluh empat ribu sembilan ratus rupiah)
- 3) Anggaran belanja Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Rp.1.270.000.000,00 (Satu milyar dua ratus tujuh puluh juta)

D. Sistematika Penyajian LKjIP

Kata Pengantar

Daftar Isi

Ikhtisar Eksekutif

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi
- C. Data Umum Organisasi
 - 1. Personil
 - 2. Sarana dan Prasarana
 - 3. pembiayaan
- D. Sistematika Penyajian LKjIP

BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

- A. Rencana Strategis
 - 1. Tujuan
 - 2. Sasaran dan Indikator Kinerja
- B. Rencana Kinerja Tahun 2020
 - Program dan Kegiatan
- C. Perjanjian Kinerja Tahun 2020

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

- A. Capaian Kinerja Organisasi
 - A.1 Pencapaian Kinerja
 - A.2 Perbandingan Realisasi Kinerja
 - A.3 Perbandingan Realisasi Kinerja s.d Akhir Periode RPJMD/ Renstra
 - A.4 Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Realisasi Nasional
 - A.5 Analisis Penyebab Keberhasilan yang telah dilakukan
 - A.6 Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya
 - A.7 Analisis Program/ Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Pencapaian Kinerja
- B. Realisasi Anggaran

BAB IV PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran

LAMPIRAN-LAMPIRAN

- Matriks Rencana Strategis (RS)
- Pengukuran Kinerja (PK) Tahun 2021
- Perjanjian Kinerja Tahun 2021
- Lampiran lainnya.

BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

A. Rencana Strategis

Rencana strategi (Renstra) Perangkat Daerah adalah suatu dokumen perencanaan yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun sehubungan dengan tugas dan fungsi PD dengan memperhitungkan perkembangan lingkungan strategis yang digunakan untuk melakukan proyeksi kondisi pada masa depan. Di dalam Renstra digambarkan tujuan, sasaran, kebijakan, program dan kegiatan yang merupakan proses berkelanjutan dari pembuatan keputusan. Keputusan itu diambil melalui proses pemanfaatan sebanyak mungkin pengetahuan antisipatif dan mengorganisasikannya secara sistematis untuk dilaksanakan dan mengukur hasilnya melalui *feedback* yang sistematis.

BKPSDM Kabupaten Lamongan menyusun rencana strategis tahun 2016-2021 yang didalamnya menjelaskan Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Kebijakan, Program dan Kegiatan sebagaimana tertuang dalam RPJMD Kabupaten Lamongan 2016-2021, sesuai dengan tugas dan fungsi BKPSDM Kabupaten Lamongan untuk jangka waktu selama 5 (lima) tahun ke depan.

Visi dan Misi RPJMD Kabupaten Lamongan tahun 2016-2021

Visi

Visi merupakan cara pandang jauh ke depan kemana Instansi Pemerintah harus dibawah agar dapat eksis, antisipatif dan inovatif. Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang diinginkan. Adapun Visi Pemerintah Kabupaten Lamongan periode jabatan Kepala dan Wakil Kepala Daerah tahun 2016-2021, sebagaimana yang tertuang pada RPJMD Kabupaten Lamongan tahun 2016-2021, yaitu **Terwujudnya Lamongan Lebih Sejahtera dan Berdaya Saing.**

Misi

BKPSDM Kabupaten Lamongan sebagai salah satu SKPD Lembaga Teknis Daerah Pemerintah Kabupaten Lamongan, juga ikut bertanggung jawab

mengimplementasikan misi Pemerintah Kabupaten Lamongan pada periode jabatan tahun 2016-2021, terutama terkait dengan bidang konsentrasi sesuai tupoksinya, maka misi yang harus dilaksanakan yaitu misi ke-4 **“Mewujudkan Reformasi Birokrasi bagi pemenuhan pelayanan publik.”**

Untuk melaksanakan misi ini, maka BKPSDM Kabupaten Lamongan juga turut bertanggungjawab untuk mewujudkan salah satu tujuan Pemerintah Kabupaten Lamongan yang akan dicapai untuk jangka waktu lima tahun kedepan, **yaitu Tujuan ke-4 “Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang profesional dan akuntabel untuk peningkatan pelayanan publik.”**

Berkaitan dengan tugas dan fungsi BKPSDM Kabupaten Lamongan, maka untuk turut mendorong percepatan terwujudnya tujuan tersebut, maka **Sasaran ke-5** yang sesuai dengan tujuan RPJMD sesuai dengan tupoksi BKPSDM Kabupaten Lamongan adalah:

“Meningkatnya kualitas dan kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Daerah”, dengan indikator sasaran:” Indeks Profesionalitas ASN.”

1. Tujuan

Tujuan strategis merupakan kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan untuk kurun waktu selama lima tahun sesuai masa strategis yang direncanakan. Tujuan strategis BKPSDM dalam rangka keselarasan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran RPJMD Kabupaten Lamongan adalah: **“Meningkatkan profesionalitas ASN Pemerintah Daerah.”**

Salah satu tujuan Undang-undang ASN adalah membangun aparatur sipil negara yang profesional. Untuk melihat sampai sejauh mana tujuan ini tercapai maka perlu ditetapkan indikator tingkat profesionalitas ASN.

Profesional dalam pendekatan sistem merit mengandung persyaratan yaitu:1) kompetensi (kualifikasi pengetahuan, keahlian dan pengalaman), 2) kualifikasi (pendidikan, pelatihan), 3) kinerja (target dan pencapaian) dan 4) kompensasi (tingkat kebutuhan dan *external equity*). Selain keempat faktor tersebut, juga terdapat satu faktor penentu yaitu disiplin. Disiplin merupakan hasil dari sebuah pengendalian dan pengawasan yang terus menerus.

Dalam upaya peningkatan kualitas SDM Aparatur tentunya membutuhkan indikator yang terukur, valid dan reliabel. Indeks Profesionalitas

ASN adalah salah satu indikator untuk mengetahui kualitas ASN dengan menggunakan indeks komposit dari beberapa indikator output yang bersifat independen. Berdasarkan teori yang dikembangkan, Indeks Profesionalitas ASN merupakan fungsi dari kesesuaian antara kompetensi pejabat dan jabatan yang disyaratkan ditambah dengan kinerja pejabat yang bersangkutan ditambah dengan kompensasi dikurangi pelanggaran disiplin. Indeks profesionalitas ini merupakan sebuah upaya pendekatan dalam mengukur tingkat profesionalitas yang merupakan indikator outcome pengelolaan ASN.

2. Sasaran dan Indikator Kinerja

Agar tujuan tersebut dapat dicapai secara terarah, maka harus ada kejelasan sasaran strategisnya yang akan dituju yang berkaitan dengan bidang tugas dan fungsi BKPSDM Kabupaten Lamongan. Sasaran strategis merupakan hasil yang akan dicapai secara lebih nyata dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur dan telah dirancang indikator sasarannya. Dalam usaha mencapai tujuan strategis tersebut, maka ditetapkan dan dipilih sasaran strategis jangka menengah BKPSDM Kabupaten Lamongan sebagai berikut :

Untuk lebih jelasnya matrik hubungan tujuan, sasaran, dan indikator kinerja yang ditetapkan oleh BKPSDM Kabupaten Lamongan dapat dilihat pada Tabel 2.1. Hubungan Tujuan, Sasaran, dan Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Lamongan.

Untuk mewujudkan tujuan dan sasaran BKPSDM Kabupaten Lamongan 2016-2021 disusun kebijakan strategis yaitu :

- a. Peningkatan kualitas penataan ASN didukung dengan sistem informasi manajemen kepegawaian
- b. Peningkatan kualitas pembinaan dan pengembangan karier ASN
- c. Peningkatan pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan ASN sesuai bidang tugasnya.
- d. Peningkatan motivasi kerja dengan pemberian reward dan punishment
- e. Peningkatan kualitas penilaian kinerja pegawai ASN dengan aplikasi E-performance
- f. Peningkatan sarana dan prasarana pada Badan Kepegawaian Daerah

Tabel 2.1.
Hubungan Tujuan, Sasaran, dan Indikator Kinerja
BKPSDM Kabupaten Lamongan

| TUJUAN (1) | SASARAN (2) | | INDIKATOR SASARAN (3) | | TARGET 2021 |
|--|----------------|---|--------------------------|---|----------------|
| | | | | | (4) |
| Meningkatkan profesionalitas ASN Pemerintah Daerah.” | 1 | Meningkatnya kualitas penataan ASN sesuai kompetensi dan Disiplin ASN | 1.1 | Persentase pejabat struktural (JPT, administrator dan pengawas) yang memiliki Gap kompetensi 0,25 dan 0 | 70,00% |
| | | | 1.2 | Persentase ASN yang tidak melakukan pelanggaran disiplin | 99,82% |
| | 2 | Meningkatnya kompetensi ASN | 2 | Persentase ASN yang memiliki sertifikasi keahlian (ASN yang lulus tugas belajar/ ikatan dinas/ diklat/ bimtek/ kursus) sesuai bidang tugasnya | 29,54% |
| | 3 | Meningkatnya penilaian kinerja dan kompensasi ASN | 3 | Persentase ASN yang mendapat kompensasi kinerja (Kesejahteraan) 100% | 83,00% |
| | 4 | Terlaksananya Tugas Pokok dan Fungsi BKPSDM | 4 | Indeks Kepuasan Masyarakat (Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan) | 82 |

B. Rencana Kinerja Tahun 2021

Perencanaan Kinerja merupakan proses penyusunan Rencana Kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis, yang akan dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui berbagai kegiatan tahunan. Penyusunan Rencana Kinerja dilaksanakan seiring dengan agenda penyusunan dari kebijakan anggaran serta merupakan komitmen bagi instansi untuk mencapainya dalam tahun tertentu. Di dalam Rencana Kinerja ditetapkan Rencana Capaian Kinerja Tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan program kegiatan melalui Penetapan Kinerja BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021.

Dokumen Rencana Kinerja memuat informasi tentang sasaran yang ingin dicapai dalam tahun yang bersangkutan, Indikator Kinerja Sasaran, dan Rencana Capaiannya. Indikator Kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Rencana Strategis dan Rencana Kinerja Tahunan BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021 ada pada Lampiran I dan II.

Program dan Kegiatan

Program dan Kegiatan BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021, dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Program Kepegawaian Daerah, dengan Kegiatan sebagai berikut:

1) Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, yang terdiri dari Sub Kegiatan :

- Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
- Koordinasi dan fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
- Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
- Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
- Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian

2) Mutasi dan Promosi ASN, yang terdiri dari Sub Kegiatan :

- Pengelolaan Mutasi ASN
- Pengelolaan Promosi ASN
- Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN

- 3) Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, yang terdiri dari Sub Kegiatan :
 - Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai
 - Pembinaan Disiplin ASN
 - Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai
 - Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - 4) Pengembangan Kompetensi ASN, yang terdiri dari Sub Kegiatan :
 - Pembinaan Jabatan Fungsional ASN
- B. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia, dengan Kegiatan sebagai berikut:
- 1) Pengembangan Kompetensi Teknis, yang terdiri dari Sub Kegiatan :
 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
 - 5) Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional, yang terdiri dari Sub Kegiatan :
 - Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta jabatan Fungsional
 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan
- C. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, dengan Kegiatan sebagai berikut:
- 1) Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah, yang terdiri dari Sub Kegiatan :
 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
 - Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 - 2) Administrasi Keuangan Perangkat Daerah, yang terdiri dari Sub Kegiatan :
 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD

- Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD
- 3) Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah, yang terdiri dari Sub Kegiatan :
- Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya
- 4) Administrasi Umum Perangkat Daerah, yang terdiri dari Sub Kegiatan :
- Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
 - Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor
 - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
 - Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
- 5) Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah, yang terdiri dari Sub Kegiatan:
- Pengadaan Mebel
 - Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
- 6) Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, yang terdiri dari Sub Kegiatan:
- Penyediaan Jasa Surat Menyurat
 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
- 7) Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, yang terdiri dari Sub Kegiatan:
- Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
 - Pemeliharaan Mebel
 - Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
 - Pemeliharaan / Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan lainnya

C. Perjanjian Kinerja Tahun 2021

Perjanjian Kinerja adalah lembar/ dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (outcome) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup outcome yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

Pada tahun 2021 BKPSDM Kabupaten Lamongan telah membuat perjanjian kinerja dengan Bapak Bupati Lamongan dalam bentuk penetapan kinerja tahun 2021. Adapun perjanjian kinerja dapat dijelaskan sebagaimana pada Tabel 2.2. Perjanjian Kinerja Kepala BKPSDM Kabupaten Lamongan.

Tabel 2.2. Lampiran Perjanjian Kinerja
Kepala BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| NO | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|----|---|---|--------|
| 1. | Meningkatnya kualitas penataan ASN sesuai kompetensi dan Disiplin ASN | 1.1 Persentase pejabat struktural (JPT, administrator dan pengawas) yang memiliki Gap kompetensi 0,25 dan 0 | 70% |
| | | 1.2 Persentase ASN yang tidak melakukan pelanggaran disiplin | 99,82% |
| 2. | Meningkatnya kompetensi ASN | 2.1 Persentase ASN yang memiliki sertifikasi keahlian (ASN yang lulus tugas belajar/ ikatan dinas/ diklat/ bimtek/ kursus) sesuai bidang tugasnya | 29,54% |
| 3. | Meningkatnya penilaian kinerja dan kompensasi ASN | 3.1 Persentase ASN yang mendapat kompensasi kinerja (Kesejahteraan) 100% | 83% |

| NO. | PROGRAM | ANGGARAN (Rp) | KET. |
|-----|--|-----------------------------|--------|
| 1 | Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota | Rp. 6.040.854.789,00 | P-APBD |
| 2 | Program Kepegawaian Daerah | Rp. 1.709.234.900,00 | P-APBD |
| 3 | Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | Rp. 1.270.000.000,00 | P-APBD |
| | JUMLAH | Rp. 9.020.089.689,00 | |

Indikator Kinerja Utama (IKU)

Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kabupaten Lamongan disusun melalui tahapan-tahapan dan berdasarkan sasaran strategis sesuai dengan tugas dan fungsi. Indikator Kinerja Utama (IKU) Kepala BKPSDM Kabupaten Lamongan dapat diuraikan pada Tabel 2.3.

Tabel 2.3. Indikator Kinerja Utama (IKU) Kepala BKPSDM Kabupaten Lamongan

| NO | KINERJA UTAMA | INDIKATOR KINERJA UTAMA | PENJELASAN FORMULASI | PENANGGUNG JAWAB |
|----|---|---|--|---|
| 1. | Meningkatnya kualitas penataan ASN sesuai kompetensi dan Disiplin ASN | 1.1 Persentase pejabat struktural (JPT, administrator dan pengawas) yang memiliki Gap kompetensi 0,25 dan 0 | $\frac{\text{Jumlah pejabat struktural (JPT, administrator dan pengawas) yang memiliki Gap kompetensi 0,25 dan 0}}{\text{Jumlah seluruh pejabat struktural Kab. Lamongan}} \times 100\%$ | Kepala Bidang Mutasi Dan Promosi ASN Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN |
| | | 1.2 Persentase ASN yang tidak melakukan pelanggaran disiplin | $\frac{\text{Jumlah ASN yang tidak melakukan pelanggaran disiplin}}{\text{Jumlah ASN Kabupaten Lamongan}} \times 100\%$ | Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan |

| NO | KINERJA UTAMA | INDIKATOR KINERJA UTAMA | PENJELASAN FORMULASI | PENANGGUNG JAWAB |
|----|---|---|--|--|
| 2. | Meningkatnya kompetensi ASN | 2.1 Persentase ASN yang memiliki sertifikasi keahlian (ASN yang lulus tugas belajar/ ikatan dinas/ diklat/ bimtek/ kursus) sesuai bidang tugasnya | $\frac{\text{Jumlah ASN yang memiliki sertifikasi keahlian (ASN yang lulus tugas belajar/ ikatan dinas/ diklat/ bimtek/ kursus) sesuai bidang tugasnya}}{\text{Jumlah ASN Kabupaten Lamongan}} \times 100\%$ | Kepala Bidang Pengembangan SDM |
| 3. | Meningkatnya penilaian kinerja dan kompensasi ASN | 3.1 Persentase ASN yang mendapat kompensasi kinerja (Kesejahteraan) 100% | $\frac{\text{Jumlah ASN yang mendapat kompensasi kinerja (Kesejahteraan) 100\%}}{\text{Jumlah ASN Kabupaten Lamongan yang berhak mendapat kompensasi kinerja (Kesejahteraan)}} \times 100\%$ | Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan |

Untuk mendukung tercapainya IKU Kepala BKPSDM tersebut, setiap Sasaran Strategis dan Indikatornya diturunkan dalam perjanjian kinerja pada setiap jenjang level jabatan di bawahnya dari Jabatan Kepala Bidang sampai dengan Kepala Sub Bidang sebagai berikut:

- 1) Sasaran Strategis ke-1 “Meningkatnya kualitas penataan ASN sesuai kompetensi dan Disiplin ASN”, diturunkan dalam Perjanjian Kinerja Kepala Bidang Mutasi Dan Promosi ASN, Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN serta Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan, sebagaimana pada Tabel 2.4 dan Tabel 2.5.

Perjanjian Kinerja Kepala Bidang Mutasi Dan Promosi ASN

Tabel 2.4. Lampiran Perjanjian Kinerja
Kepala Bidang Mutasi Dan Promosi ASN BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|--|---|---------|
| 1. | Terwujudnya penataan Jabatan PNS sesuai kompetensi | Jumlah ASN yang ditata sesuai dengan kompetensi | 400 ASN |

| NO. | KEGIATAN | ANGGARAN (Rp.) | KET. |
|-----|------------------------|--------------------|--------|
| 1. | Mutasi dan Promosi ASN | Rp. 612.343.600,00 | P-APBD |

Sedangkan untuk mendukung tercapainya sasaran strategis “Terwujudnya penataan Jabatan PNS sesuai kompetensi” maka diturunkan dalam Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang di bawahnya sebagai berikut:

a) Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Kepangkatan ASN

Tabel 2.4.1. Lampiran Perjanjian Kinerja
Kepala Sub Bidang Kepangkatan ASN Tahun 2021

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|---|--------|
| 1. | Terselenggaranya Penataan Administrasi Kenaikan Pangkat Dan Kenaikan Gaji Berkala PNS | Persentase terbinya SK kenaikan pangkat dan Kenaikan Gaji Berkala tepat waktu | 95% |

| NO. | SUB KEGIATAN | ANGGARAN (Rp.) | KET. |
|-----|----------------------------------|-------------------|--------|
| 1. | Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | Rp. 32.500.000,00 | P-APBD |

b) Perjanjian Kinerja Kepala Kepala Sub Bidang Mutasi ASN

Tabel 2.4.2. Lampiran Perjanjian Kinerja
Kepala Sub Bidang Mutasi ASN Tahun 2021

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|--|------------------------------------|--------|
| 1. | Terwujudnya pengelolaan mutasi ASN sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan jabatan | Jumlah terbitnya SK penempatan PNS | 400 SK |

| NO. | SUB KEGIATAN | ANGGARAN (Rp.) | KET. |
|-----|------------------------|-------------------|--------|
| 1. | Pengelolaan Mutasi ASN | Rp. 35.000.000,00 | P-APBD |

c) Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Promosi ASN

Tabel 2.4.3. Lampiran Perjanjian Kinerja
Kepala Sub Bidang Promosi Tahun 2021

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|---|--------|
| 1. | Terselenggaranya fasilitasi pengelolaan pengembangan karier/promosi ASN | Jumlah peserta assessment calon JPT pratama | 67 PNS |
| | | Jumlah peserta uji kompetensi | 0 PNS |

| NO. | SUB KEGIATAN | ANGGARAN (Rp.) | KET. |
|-----|-------------------------|--------------------|--------|
| 1. | Pengelolaan Promosi ASN | Rp. 544.843.600,00 | P-APBD |

Perjanjian Kinerja Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Kepegawaian ASN

Tabel 2.5. Lampiran Perjanjian Kinerja

Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN Tahun 2021

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|---|---------|
| 1. | Terlaksananya Fasilitasi Pengadaan, Pemberhentian dan Meningkatnya Kualitas Informasi Kepegawaian ASN | Jumlah pemenuhan kebutuhan pegawai sesuai anjab ABK | 652 ASN |

| NO. | KEGIATAN | ANGGARAN (Rp.) | KET. |
|-----|--|--------------------|--------|
| 1. | Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Kepegawaian ASN | Rp. 902.500.000,00 | P-APBD |

Sedangkan untuk mendukung Sasaran Strategis “Terlaksananya Fasilitasi Pengadaan, Pemberhentian dan Meningkatnya Kualitas Informasi Kepegawaian ASN” maka diturunkan dalam Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang di bawahnya sebagai berikut:

a) Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian ASN

Tabel 2.5.1. Lampiran Perjanjian Kinerja

Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian ASN Tahun 2021

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|--|--|-----------|
| 1. | Tersusunnya Dokumen Formasi Jabatan PNS | Jumlah dokumen formasi jabatan PNS yang tersusun | 1 Dokumen |
| 2. | Terselenggaranya fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK | Jumlah formasi CPNS yang dibutuhkan | 652 ASN |
| | | Jumlah terbitnya SK Tenaga Kontrak Kerja | 290 SK |

| NO | SUB KEGIATAN | ANGGARAN (Rp.) | KET |
|-----------|--|---------------------------|------------|
| 1. | Penyusunan Rencana kebutuhan, Jenis dan Jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN | Rp. 12.500.000,00 | P-APBD |
| 2. | Koordinasi dan fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | Rp. 680.000.000,00 | P-APBD |
| 3. | Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | Rp. 20.000.000,00 | P-APBD |
| | JUMLAH | Rp. 722.500,00,00 | |

b) Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Pengelolaan Data dan Informasi ASN

Tabel 2.5.2. Lampiran Perjanjian Kinerja
Kepala Sub Bidang Pengelolaan Data dan Informasi ASN Tahun 2021

| NO | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----------|---|--|---------------|
| 1. | Tersedianya data base kepegawaian yang update dan valid | Jumlah PNS yang tersedia datanya secara valid dan update | 8.207 PNS |

| NO. | SUB KEGIATAN | ANGGARAN (Rp.) | KET |
|------------|--|---------------------------|------------|
| 1. | Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | Rp.180.000.000,00 | P-APBD |

c) Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Fasilitasi Profesi ASN

Tabel 2.5.3. Lampiran Perjanjian Kinerja
Kepala Sub Bidang Fasilitasi Profesi ASN Tahun 2021

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|--|-----------|
| 1. | Terselenggaranya Fasilitasi Lembaga Profesi ASN | Jumlah dokumen hasil fasilitasi profesi ASN | 4 Laporan |
| | | Jumlah peserta Sosialisasi Dewan Pengurus dan anggota KORPRI | 77 OPD |

| NO | SUB KEGIATAN | ANGGARAN (Rp.) | KET |
|----|--------------------------------|------------------|--------|
| 1. | Fasilitasi Lembaga Profesi ASN | Rp.10.000.000,00 | P-APBD |

2) Untuk mendukung IKU pada Sasaran Strategis ke-2 yaitu “Meningkatnya kompetensi ASN”, maka diturunkan dalam Perjanjian Kinerja Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia, sebagaimana pada Tabel 2.6 berikut:

Perjanjian Kinerja Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tabel 2.6. Lampiran Perjanjian Kinerja
Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021

| NO | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|----|--|---|---------|
| 1. | Meningkatnya Pengembangan Kompetensi Teknis dan fungsional bagi ASN | Persentase ASN yang lulus diklat teknis dan fungsional dengan nilai posttest baik | 100 % |
| 2. | Meningkatnya Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial, dan Sosial Kultural bagi ASN | Jumlah ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi / keahlian | 214 ASN |

| NO | KEGIATAN | ANGGARAN (Rp.) | KETERANGAN |
|-----------|---|----------------------------|-------------------|
| 1. | Pengembangan Kompetensi Teknis | Rp. 50.000.000,00 | P-APBD |
| 2. | Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | Rp.1.220.000.000,00 | P-APBD |
| | JUMLAH | Rp.1.270.000.000,00 | |

Sedangkan untuk mendukung Sasaran Strategis “Meningkatnya Pengembangan Kompetensi Teknis dan fungsional bagi ASN” dan “Meningkatnya Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial, dan Sosial Kultural bagi ASN “, maka diturunkan dalam Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang di bawahnya sebagai berikut:

- a) Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional

Tabel 2.6.1. Lampiran Perjanjian Kinerja
Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional Tahun 2021

| NO | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----------|--|--|---------------|
| 1. | Terselenggaranya Pengembangan Kompetensi Teknis dan fungsional ASN | Jumlah dokumen perencanaan dan evaluasi diklat teknis dan fungsional | 2 dokumen |
| | | Jumlah peserta diklat teknis dan fungsional | 30 PNS |

| NO | SUB KEGIATAN | ANGGARAN (Rp.) | KETERANGAN |
|-----------|---|---------------------------|-------------------|
| 1. | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Rp.50.000.000,00 | P-APBD |

b) Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Evaluasi Pengembangan Kompetensi SDM

Tabel 2.6.2. Lampiran Perjanjian Kinerja
Kepala Sub Bidang Evaluasi Pengembangan Kompetensi SDM Tahun 2021

| NO | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET 2021 |
|----|--|---|-------------|
| 1. | Terlaksananya Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta jabatan Fungsional | Jumlah dokumen perencanaan dan evaluasi pengembangan kompetensi SDM | 2 dokumen |
| | | Jumlah peserta diklat, kursus, seminar, lokakarya, bimtek, workshop, study banding, benchmarking dan study lapangan | 73 ASN |
| | | Jumlah PNS yang mengikuti tugas yang mengikuti tugas belajar dan ikatan dinas yang mendapatkan bantuan biaya | 3 ASN |

| NO | SUB KEGIATAN | ANGGARAN (Rp.) | KETERANGAN |
|----|---|-------------------|------------|
| 1. | Penyusunan Kebijakan Teknis dan rencana sertifikasi kompetensi pengelolaan kelembagaan tenaga pengembang kompetensi , sumber belajar , kerjasama , Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah , Jabatan pimpinan tinggi , Kepemimpinan dan Prajabatan , serta jabatan fungsional | Rp.383.687.200,00 | P-APBD |

c) Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial dan Sosial Kultural

Tabel 2.6.3. Lampiran Perjanjian Kinerja
Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial dan Sosial Kultural
Tahun 2021

| NO | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|----|---|---|-----------|
| 1. | Terselenggaranya Pengembangan Kompetensi dasar, kepemimpinan, dan sosial kultural ASN | Jumlah dokumen perencanaan dan evaluasi diklat kepemimpinan dan pelatihan dasar | 2 dokumen |
| | | Jumlah peserta diklat prajabatan (Latsar) | 130 PNS |
| | | Jumlah peserta diklat kepemimpinan | 5 PNS |

| NO | SUB KEGIATAN | ANGGARAN (Rp.) | KETERANGAN |
|----|---|--------------------|------------|
| 1. | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | Rp. 836.312.800,00 | P-APBD |

3) Untuk mendukung IKU pada Sasaran Strategis ke -3 “Meningkatnya penilaian kinerja dan kompensasi ASN” diturunkan dalam Perjanjian Kinerja Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan, sebagaimana pada Tabel 2.7 berikut:

Perjanjian Kinerja Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan

Tabel 2.7. Lampiran Perjanjian Kinerja
Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan Tahun 2021

| NO | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|----|---|--|--------|
| 1. | Meningkatnya kinerja dan disiplin pegawai | Persentase ASN yang prestasi kerjanya baik | 90% |
| 2. | Terlaksananya fasilitasi jabatan fungsional ASN sesuai NSPK Manajemen ASN | Persentase ASN yang terfasilitasi dalam jabatan fungsional | 100 % |

| NO | KEGIATAN | ANGGARAN (Rp.) | KET |
|----|---|--------------------------|--------|
| 1. | Pengembangan Kompetensi ASN | Rp. 50.000.000,00 | P-APBD |
| 2. | Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Rp.174.391.300,00 | P-APBD |
| | JUMLAH | Rp.224.391.300,00 | |

Sedangkan untuk mendukung Sasaran Strategis “Meningkatnya kualitas pengelolaan pensiun dan kesejahteraan pegawai ASN” maka diturunkan dalam Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang di bawahnya yaitu sebagai berikut:

- a) Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Penilaian Kinerja ASN

Tabel 2.7.1. Lampiran Perjanjian Kinerja
Kepala Sub Bidang Penilaian Kinerja ASN Tahun 2021

| NO | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|----|---|--|------------|
| 1. | Terlaksananya penilaian dan evaluasi kinerja aparatur | Jumlah laporan hasil evaluasi penilaian kinerja aparatur | 12 laporan |
| | | Jumlah ASN yang menggunakan aplikasi E-performance | 2.500 ASN |

| NO | SUB KEGIATAN | ANGGARAN (Rp.) | Ket |
|----|---|-------------------|--------|
| 1. | Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Rp 174.391.300,00 | P-APBD |

b) Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Pembinaan Jabatan Fungsional ASN

Tabel 2.7.2. Lampiran Perjanjian Kinerja
Kepala Sub Bidang Pembinaan Jabatan Fungsional ASN tahun 2021

| NO. | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|---|-----------|
| 1. | Terselenggaranya pembinaan jabatan fungsional ASN | Jumlah laporan hasil pembinaan jabatan fungsional ASN | 2 laporan |
| | | Jumlah SK jabatan fungsional yang terbit tepat waktu | 200 SK |

| NO. | SUB KEGIATAN | ANGGARAN (Rp.) | KET |
|-----|----------------------------------|-------------------|--------|
| 1. | Pembinaan Jabatan Fungsional ASN | Rp. 50.000.000,00 | P-APBD |

c) Perjanjian Kinerja Kepala Sub Bidang Pembinaan Disiplin dan Penghargaan ASN

Tabel 2.7.3. Perjanjian Kinerja
Kepala Sub Bidang Pembinaan Disiplin dan Penghargaan ASN Tahun 2021

| NO | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|----|---|--|--------|
| 1. | Terselenggaranya pemberian penghargaan bagi pegawai | Jumlah PNS yang diusulkan mendapat penghargaan Satya Lencana Karya Satya Nugraha | 81 ASN |
| 2. | Terlaksananya Pembinaan Disiplin ASN | Persentase kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS yang tertangani | 100% |
| 3. | Terlaksananya pembinaan kasus perceraian pegawai | Persentase kasus perceraian yang dilakukan pembinaan | 100% |

| NO | SUB KEGIATAN | ANGGARAN (Rp.) | Ket |
|----|--|-------------------------|--------|
| 1. | Pengelolaan Pemberian penghargaan bagi Pegawai | Rp.14.391.300,00 | P-APBD |
| 2. | Pembinaan Disiplin ASN | Rp.25.000.000,00 | P-APBD |
| 3. | Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai | Rp.25.000.000,00 | P-APBD |
| | JUMLAH | Rp.64.391.300,00 | |

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian kinerja organisasi

Salah satu fondasi utama dalam menerapkan manajemen kinerja adalah pengukuran kinerja dalam rangka menjamin adanya peningkatan dalam pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas dengan melakukan klarifikasi output dan outcome yang akan dan seharusnya dicapai untuk memudahkan terwujudnya organisasi yang akuntabel.

Capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Lamongan tahun 2021 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja sasaran yang didukung oleh data-data pendukung pencapaian sasaran strategis.

Berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi BKPSDM Kabupaten Lamongan dalam mendorong percepatan terwujudnya Sasaran ke-5 **RPJMD** yaitu **“Meningkatnya Kualitas dan Kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Daerah”**, dengan indikator sasaran:” **Indeks Profesionalitas ASN.**” Berangkat dari Sasaran RPJMD ini dijadikan sebagai landasan tujuan BKPSDM yaitu **“Meningkatkan Profesionalitas ASN Pemerintah Daerah”**, dengan indikator tujuan **“Indeks Profesionalitas ASN”**. Pada tahun 2021 ini diperoleh hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN sebesar 87,73 dari target 84, jika dibandingkan dengan tahun 2020 realisasinya sebesar 86,51 dari target 83 maka mengalami kenaikan.

Untuk mencapai sasaran ke-5 RPJMD dan tujuan BKPSDM tersebut, didukung dengan 3 (tiga) Sasaran Strategis yaitu: 1) Meningkatkan kualitas penataan ASN sesuai kompetensi dan Disiplin ASN, 2) Meningkatkan kompetensi ASN dan 3) Meningkatkan penilaian kinerja dan kompensasi pegawai ASN, dengan rata rata capaian indikator sasaran pada tahun 2021 ini sebesar 106,87%. Dengan capaian ini berarti upaya untuk mewujudkan tujuan tersebut, melalui Program dan Kegiatan BKPSDM Kabupaten Lamongan dapat tercapai melebihi target yang direncanakan. Meskipun jika dibandingkan dengan capaian tahun 2020 yaitu sebesar 108,57% mengalami sedikit penurunan. Hal ini dipengaruhi

oleh beberapa faktor diantaranya refocusing anggaran untuk pandemi covid sehingga pengembangan kompetensi sumber daya manusia aparatur tidak dapat dilaksanakan secara optimal.

Dari hasil pengukuran tujuan dan sasaran strategis BKPSDM jika dibandingkan antara tahun 2020 dengan 2021, menunjukkan bahwa capaian indikator tujuan mengalami kenaikan akan tetapi indikator sasaran strategis mengalami penurunan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa karena perbedaan sampel yang digunakan berbeda dalam pengukuran indeks profesionalitas ASN yaitu menggunakan sampel pejabat struktural sedangkan dalam pengukuran indikator sasaran strategis menggunakan sampel seluruh ASN Kabupaten Lamongan, sehingga angka yang dihasilkan tidak secara signifikan tampak pengaruhnya secara langsung.

A.1 Pencapaian Kinerja

Adapun hasil pengukuran capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Lamongan tahun 2021 yang disusun berdasarkan Tujuan, Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama (IKU), dapat dijelaskan sebagaimana pada Tabel 3.1 Pengukuran Capaian Kinerja Tahun 2021.

Tabel 3.1
Pengukuran Capaian Kinerja Tahun 2021

| NO. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | | TARGET 2021 | REALISASI | PERSENTASE CAPAIAN |
|-----|---|-------------------|---|-------------|-----------|--------------------|
| (1) | (2) | (3) | | (4) | (5) | (6) |
| 1. | Meningkatnya kualitas penataan ASN sesuai kompetensi dan Disiplin ASN | 1.1 | Persentase pejabat struktural (JPT, administrator dan pengawas) yang memiliki Gap kompetensi 0,25 dan 0 | 70,00% | 70,79% | 101,13% |
| | | 1.2 | Persentase ASN yang tidak melakukan pelanggaran disiplin | 99,82% | 99,82% | 100,00% |

| NO. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | | TARGET 2021 | REALISASI | PERSENTASE CAPAIAN |
|---|---|-------------------|--|-------------|-----------|--------------------|
| (1) | (2) | (3) | | (4) | (5) | (6) |
| 2. | Meningkatnya kompetensi ASN | 2.1 | Persentase ASN yang memiliki sertifikasi keahlian (ASN yang lulus tugas belajar/ ikatan dinas/ diklat/ bimtek/ kursus) sesuai bidang tugasnya | 29,54% | 37,09% | 125,57% |
| 3. | Meningkatnya penilaian kinerja dan kompensasi ASN | 3.1 | Persentase ASN yang mendapat kompensasi kinerja (Kesejahteraan) 100% | 83,00% | 83,65% | 100,79% |
| Rata-rata capaian indikator sasaran adalah (101,13%+100%+125,57%+100,79%): 4 = 106,87% | | | | | | 106,87% |

A.2 Perbandingan Realisasi Kinerja

1. Perbandingan antara target dan realisasi kinerja dari Sasaran Strategis Meningkatkan kualitas penataan ASN sesuai kompetensi dan Disiplin ASN dapat dijelaskan pada Tabel 3.2 sebagai berikut.

Tabel 3.2

Sasaran1: Meningkatkan kualitas penataan ASN sesuai kompetensi dan Disiplin ASN

| NO. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | | TARGET 2021 | REALISASI | PERSENTASE CAPAIAN |
|-----|---|-------------------|---|-------------|-----------|--------------------|
| (1) | (2) | (3) | | (4) | (5) | (6) |
| 1. | Meningkatnya kualitas penataan ASN sesuai kompetensi dan Disiplin ASN | 1.1 | Persentase pejabat struktural (JPT, administrator dan pengawas) yang memiliki Gap kompetensi 0,25 dan 0 | 70,00% | 70,79% | 101,13% |

| NO. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | | TARGET 2021 | REALISASI | PERSENTASE CAPAIAN |
|-----|--|-------------------|--|-------------|-----------|--------------------|
| (1) | (2) | (3) | | (4) | (5) | (6) |
| | | 1.2 | Persentase ASN yang tidak melakukan pelanggaran disiplin | 99,82% | 99,82% | 100,00% |
| | Total rata-rata capaian indikator kinerja sasaran I | | | | | 100,56% |

Pada Tabel 3.2 diketahui bahwa pencapaian sasaran strategis Meningkatnya Kualitas Penataan ASN Sesuai Kompetensi dan Disiplin ASN dapat tercapai 100,56%, yang diperoleh dari pengukuran 2 (dua) indikator sebagai berikut:

a) Persentase pejabat struktural (JPT, administrator dan pengawas) yang memiliki Gap kompetensi 0,25 dan 0

Upaya peningkatan kualitas SDM Aparatur tentunya membutuhkan indikator yang terukur, valid dan reliabel. Indeks Profesionalitas ASN adalah salah satu indikator untuk mengetahui kualitas ASN dengan menggunakan indeks komposit dari beberapa indikator output yang bersifat independen. Berdasarkan teori yang dikembangkan, Indeks Profesionalitas ASN merupakan fungsi dari kesesuaian antara kompetensi pejabat dan jabatan yang disyaratkan ditambah dengan kinerja pejabat yang bersangkutan ditambah dengan kompensasi dikurangi pelanggaran disiplin. Indeks profesionalitas ini merupakan sebuah upaya pendekatan dalam mengukur tingkat profesionalitas yang merupakan indikator outcome pengelolaan ASN. Sebuah organisasi modern harus memenuhi syarat bahwa yang menduduki suatu jabatan harus memiliki pengetahuan, ketrampilan yang memadai sesuai dengan syarat yang ditetapkan. Ketidaksesuaian antara syarat jabatan dan seseorang yang sedang menjabat akan disebut kesenjangan kompetensi

(*competency gap*). Dalam hal ini kompetensi dapat didekati dengan data potensi yang ada pada PNS. Gap kompetensi dapat diukur dari 4 (empat) variabel yaitu kesesuaian antara: 1) pendidikan formal yang dimiliki pejabat dengan jabatan yang diduduki, 2) pelatihan yang dimiliki pejabat yang bersangkutan yang paling sesuai dengan jabatan yang diduduki, 3) pengalaman yang dimiliki sesuai dengan jabatan yang diduduki dan 4) diklat kepemimpinan (administrasi) sesuai dengan jenjang jabatan yang diduduki. Dari masing-masing variabel tersebut diberi nilai koefisien 0,25 jika tidak sesuai dan 0 apabila ada kesesuaian, sehingga jika salah satu unsur tidak sesuai berarti bernilai 0,25, jika 2 unsur tidak sesuai akan bernilai 0,50, jika 3 unsur tidak sesuai berarti bernilai 0,75 dan apabila keempat variabel tersebut tidak sesuai maka perhitungannya menjadi $0,25 \times 4 = 1$ (berarti ada gap kompetensi) atau dengan kata lain tidak kompeten dan jika semua sesuai maka perhitungannya $0 \times 4 = 0$ (berarti tidak ada gap kompetensi) atau dengan kata lain kompeten. Dalam hal ini gap kompetensi PNS Kabupaten Lamongan sebesar 0,25 masih dianggap kompeten atau berarti PNS tersebut mempunyai potensi sebesar 75% dari 4 (empat) variabel yang dipersyaratkan. Dari hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN didapatkan data sebagai berikut:

Tabel 3.3
Rekapitulasi Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN

| Nilai Gap Kompetensi Pejabat | | | | | Total Pejabat Struktural | Pejabat yang Kompeten (Gap Kompetensi 0 dan 0,25) | |
|------------------------------|------|-----|------|---|--------------------------|---|--------|
| 0 | 0,25 | 0,5 | 0,75 | 1 | | Jumlah | % |
| 181 | 454 | 240 | 22 | 0 | 897 | 635 | 70,79% |

Sumber Data: Laporan Bidang Mutasi dan Promosi ASN 2021

Pengukuran indikator ini dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah pejabat struktural (JPT, administrator dan pengawas) yang memiliki Gap kompetensi 0,25 dan 0}}{\text{Jumlah seluruh pejabat struktural Kab. Lamongan}} \times 100\%$$

$$\frac{635}{897} \times 100\% = 70,79\%$$

$$\text{Sehingga capaian dari target} = \frac{70,79\%}{70\%} \times 100\%$$

$$= 101,13\%$$

Target capaian untuk indikator tersebut sebesar 70% dengan realisasi 70,79% sehingga capaian kinerja sebesar 101,13%.

b) **Persentase ASN yang tidak melakukan pelanggaran disiplin**

Tingkat kedisiplinan akan dinilai positif, namun akan dinilai negatif apabila terjadi pelanggaran disiplin. Tingkat kedisiplinan merupakan upaya pengendalian yang bersifat preventif dan pengawasan yang bersifat pemberian hukuman jika ditemukan individu yang melanggar disiplin. Adapun data kasus pelanggaran disiplin yang masuk di BKPSDM Kabupaten Lamongan dan telah tertangani pada tahun 2021 sebagaimana Tabel 3.4.

Tabel 3.4 Data ASN yang melanggar disiplin

| No. | Jumlah PNS Tahun 2021 | Jumlah PNS Yang Melanggar Disiplin | Persentase PNS Yang Melanggar Disiplin |
|-----|-----------------------|------------------------------------|--|
| 1. | 8.791 ASN | 16 ASN | 0,18% |

Sumber data : Laporan Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan 2021

Pada tahun 2021 PNS Persentase ASN yang tidak melakukan pelanggaran disiplin ditargetkan 99,82% dan dapat terealisasi sebesar 99,82% atau capaian sebesar 100,13%, dengan formulasi sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah ASN yang tidak melakukan pelanggaran disiplin}}{\text{Jumlah ASN Kabupaten Lamongan}} \times 100\%$$

$$\frac{8.775}{8.791} \times 100\% = 99,82\%$$

$$\begin{aligned} \text{Sehingga capaian dari target} &= \frac{99,82\%}{99,82\%} \times 100\% \\ &= 100\% \end{aligned}$$

Target capaian untuk indikator tersebut sebesar 99,82% dengan realisasi 99,82% dan capaian kinerja sebesar 100%.

2. Perbandingan antara target dan realisasi kinerja dari Sasaran Meningkatnya kompetensi ASN, dapat dijelaskan pada Tabel 3.5 sebagai berikut.

Tabel 3.5
Sasaran 2 Meningkatnya kompetensi ASN

| NO. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | | TARGET 2021 | REALISASI | PERSENTASE CAPAIAN |
|-----|-----------------------------|-------------------|--|-------------|-----------|--------------------|
| (1) | (2) | (3) | | (4) | (5) | (6) |
| 2. | Meningkatnya Kompetensi ASN | 2.1 | Persentase ASN yang memiliki sertifikasi keahlian (ASN yang lulus tugas belajar/ ikatan dinas/ diklat/ bimtek/ kursus) sesuai bidang tugasnya | 29,54% | 37,09% | 125,57% |

Pada Tabel 3.5 diketahui bahwa pencapaian sasaran strategis Meningkatnya Kompetensi ASN dapat tercapai 125,57%, yang diperoleh dari pengukuran indikator sebagai berikut:

Persentase ASN yang memiliki sertifikasi keahlian (ASN yang lulus tugas belajar/ ikatan dinas/ diklat/ bimtek/ kursus) sesuai bidang tugasnya, berdasarkan laporan bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021 dapat dijelaskan dengan formulasi perhitungan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah ASN yang memiliki sertifikasi keahlian} \\ \text{(ASN yang lulus tugas belajar/ ikatan dinas/ diklat/ bimtek/ kursus)} \\ \text{sesuai bidang tugasnya}}{\text{Jumlah ASN Kabupaten Lamongan}} \times 100\%$$

$$\frac{3.261}{8.791} \times 100\% = 37,09\%$$

Sehingga capaian dari target = $\frac{37,09\%}{29,54\%} \times 100\%$

$$= 125,57\%$$

Target capaian untuk indikator tersebut sebesar 29,54% dengan realisasi 37,09% sehingga capaian kinerja menjadi sebesar 125,57%.

Adapun data ASN yang telah memiliki sertifikat pendidikan dan pelatihan baik yang dibiayai dari APBD yang ada di BKPSDM Kabupaten Lamongan maupun dibiayai oleh APBD di Perangkat Daerah masing-masing atau yang dilaksanakan oleh ASN secara mandiri sampai dengan Tahun 2021 sebagaimana Tabel 3.6 berikut.

Tabel 3.6 Data ASN yang telah memiliki sertifikat Pendidikan dan Pelatihan ASN Tahun 2021

| No. | Uraian Pendidikan Dan Pelatihan | Jumlah |
|-----|---|-----------|
| 1 | ASN yang mendapatkan beasiswa Tugas belajar dari APBD yang ada di BKPSDM | 3 ASN |
| 2 | ASN yang telah memiliki sertifikat Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan sesuai jenjang jabatan | 476 ASN |
| 3 | Pengiriman Diklat, Khursus, Seminar, Lokakarya, Bimtex Workshop, Studi Banding, Benchmarking Dan Studi Lapangan yang dibiayai dari APBD yang ada di BKPSDM | 222 ASN |
| 4 | Pendidikan Dan Pelatihan Dasar bagi CPNS | 130 ASN |
| 5 | Diklat, Khursus, Seminar, Lokakarya, Bimtex Workshop, Studi Banding, Benchmarking Dan Studi Lapangan yang dibiayai dari APBD di Perangkat Daerah dan biaya mandiri dari ASN | 2.563 ASN |

Sumber data : Laporan Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia 2021

3. Perbandingan target dengan realisasi kinerja dari Sasaran Meningkatnya Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Pegawai ASN, dapat dijelaskan pada Tabel 3.7 sebagai berikut.

Tabel 3.7
Sasaran 3 Meningkatnya penilaian kinerja dan kompensasi ASN

| NO. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET 2021 | REALISASI | % CAPAIAN |
|-----|---|---|-------------|-----------|-----------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
| 3. | Meningkatnya penilaian kinerja dan kompensasi ASN | 3.1 Persentase ASN yang berkinerja baik yang mendapat kompensasi kinerja (Kesejahteraan) 100% | 83,00% | 83,65% | 100,79% |

Target capaian untuk indikator tersebut sebesar 83% dengan realisasi 83,65% dan capaian kinerja sebesar 100,79%.

Adapun perolehan data dan perhitungan formulasi Persentase ASN yang berkinerja baik yang mendapat kompensasi kinerja (Kesejahteraan) 100%, berdasarkan data yang diperoleh dari aplikasi E-Performance dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember 2021, sebagaimana Tabel 3.8 berikut:

Tabel 3.8 Rekapitulasi ASN yang memperoleh TPP 100%

| No | Bulan | Jumlah ASN yang mendapat TPP 100% (Tk. Kehadiran 100% + Produktivitas Kerja 100%) | Jumlah ASN yang berhak menerima TPP dan melaporkan kinerjanya pada aplikasi E-Performance | Persentase ASN yg menerima TPP 100% |
|----|--------------|---|---|-------------------------------------|
| 1 | Januari | 2195 | 2455 | 89,41% |
| 2 | Pebruari | 2257 | 2525 | 89,39% |
| 3 | Maret | 2279 | 2507 | 90,91% |
| 4 | April | 2279 | 2505 | 90,98% |
| 5 | Mei | 1923 | 2461 | 78,14% |
| 6 | Juni | 1900 | 2421 | 78,48% |
| 7 | Juli | 2157 | 2420 | 89,13% |
| 8 | Agustus | 1857 | 2419 | 76,77% |
| 9 | September | 1881 | 2403 | 78,28% |
| 10 | Oktober | 1878 | 2395 | 78,41% |
| 11 | November | 1837 | 2384 | 77,06% |
| 12 | Desember | 2036 | 2393 | 85,08% |
| | RATA2 | 2042 | 2441 | 83,65% |

Sumber data: Laporan Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan Tahun 2021

Dari tabel 3.8 di atas dapat dihasilkan formulasi perhitungan data sebagai berikut:

Persentase ASN yang mendapat kompensasi kinerja (Kesejahteraan) 100% =

$$\frac{\text{Jumlah ASN yang berkinerja baik yang mendapat kompensasi kinerja (Kesejahteraan) 100\%}}{\text{Jumlah ASN Kabupaten Lamongan yang berhak mendapat kompensasi kinerja (Kesejahteraan)}} \times 100\%$$
$$\frac{2042}{2441} \times 100\% = 83,65\%$$

$$\begin{aligned} \text{Sehingga capaian dari target} &= \frac{83,65\%}{83\%} \times 100\% \\ &= 100,79\% \end{aligned}$$

Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun ini Dengan Tahun Lalu.

Dari semua indikator sasaran strategis pada tahun 2021 ini dapat tercapai melebihi target yang telah ditetapkan. Namun jika dibandingkan dengan tahun 2020 sedikit mengalami penurunan pada masing-masing indikator. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yaitu:

- 1) Capaian indikator “Persentase pejabat struktural (JPT, administrator dan pengawas) yang memiliki Gap kompetensi 0,25 dan 0” mengalami penurunan dibanding tahun 2020 karena adanya pejabat struktural yang kompeten telah memasuki purna jabatan. Sedangkan di akhir tahun 2021 telah dilaksanakan mutasi jabatan pengawas ke dalam jabatan fungsional serta promosi jabatan struktural sehingga pejabat tersebut belum mengikuti diklat fungsional atau diklat kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang diduduki saat ini. Hal ini mempengaruhi nilai gap kompetensi.

- 2) Capaian indikator “Persentase ASN yang tidak melakukan pelanggaran disiplin” mengalami penurunan dibandingkan tahun 2020 akibat terjadinya pelanggaran disiplin yang lebih banyak dari tahun sebelumnya. Hal ini dipengaruhi oleh kurangnya pengawasan atasan langsung terhadap pelanggaran disiplin ASN ringan sehingga menjadi pelanggaran berat serta beberapa pelanggaran netralitas ASN pilkada serentak pada periode tahun 2020 atas dasar rekomendasi KASN untuk diproses tahun 2021.
- 3) Capaian Indikator “Persentase ASN yang memiliki sertifikasi keahlian (ASN yang lulus tugas belajar/ ikatan dinas/ diklat/ bimtek/ kursus) sesuai bidang tugasnya” mengalami sedikit penurunan. Hal ini diakibatkan adanya refocusing anggaran untuk penanganan covid sehingga penyelenggaraan atau pengiriman diklat mengalami penurunan, meskipun banyak ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi secara mandiri.
- 4) Capaian indikator “Persentase ASN yang berkinerja baik yang mendapat kompensasi kinerja (Kesejahteraan) 100%”, juga mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun lalu. Dengan diberlakukannya Peraturan Bupati Lamongan Nomor 7 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara. Dalam pelaksanaannya pembayaran TPP Pegawai ASN setiap bulan dinilai berdasarkan produktivitas kerja sebesar 70% dan disiplin kerja 30% serta terdapat pengurangan TPP bagi pegawai ASN yang tidak memenuhi ketentuan yang berlaku. Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun 2020 dengan Tahun 2021 dapat diuraikan pada Tabel 3.9.

Tabel 3.9
Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2020 dan Tahun 2021

| NO. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | CAPAIAN KINERJA TAHUN 2020 | CAPAIAN KINERJA TAHUN 2021 |
|--|---|--|----------------------------|----------------------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 1. | Meningkatnya kualitas penataan ASN sesuai kompetensi dan Disiplin ASN | 1.1 Persentase pejabat struktural (JPT, administrator dan pengawas) yang memiliki Gap kompetensi 0,25 dan 0 | 101,16% | 101,13% |
| | | 1.2 Persentase ASN yang tidak melakukan pelanggaran disiplin | 100,13% | 100,00% |
| 2. | Meningkatnya kompetensi ASN | 2.1 Persentase ASN yang memiliki sertifikasi keahlian (ASN yang lulus tugas belajar/ ikatan dinas/ diklat/ bimtek/ kursus) sesuai bidang tugasnya | 130,94% | 125,57% |
| 3. | Meningkatnya penilaian kinerja dan kompensasi ASN | 3.1 Persentase ASN yang berkinerja baik yang mendapat kompensasi kinerja (Kesejahteraan) 100% | 102,04% | 100,79% |
| Rata-rata capaian indikator kinerja | | | 108,57% | 106,87% |

A.3. Perbandingan Realisasi Kinerja s.d Akhir Periode RPJMD/ RENSTRA

Tabel 3.10

Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2021 s.d Akhir Periode RPJMD/RENSRA

| NO. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | REALISASI KINERJA TAHUN 2021 | TARGET KINERJA TAHUN 2021 | PERSENTASE CAPAIAN S.D AKHIR RPJMD/ RENSTRA |
|--|---|---|------------------------------|---------------------------|---|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
| 1. | Meningkatnya kualitas penataan ASN sesuai kompetensi dan Disiplin ASN | 1.1 Persentase pejabat struktural (JPT, administrator dan pengawas) yang memiliki Gap kompetensi 0,25 dan 0 | 70,79% | 70% | 101,13% |
| | | 1.2 Persentase ASN yang tidak melakukan pelanggaran disiplin | 99,82% | 99,82% | 100,00% |
| 2. | Meningkatnya kompetensi ASN | 2.1 Persentase ASN yang memiliki sertifikasi keahlian (ASN yang lulus tugas belajar/ ikatan dinas/ diklat/ bimtek/ kursus) sesuai bidang tugasnya | 37,09% | 29,54% | 125,56% |
| 3. | Meningkatnya penilaian kinerja dan kompensasi ASN | 3.1 Persentase ASN yang berkinerja baik yang mendapat kompensasi kinerja (Kesejahteraan) 100% | 83,65% | 83% | 100,78% |
| Persentase Capaian rata-rata s.d Akhir RPJMD/ RENSTRA | | | | | 106,87% |

A.4. Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Realisasi Nasional

Realisasi Nasional Capaian Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Lamongan Tahun 2021

Tabel 3.11

Realisasi Nasional Capaian Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| Sasaran ke-5 RPJMD | Indikator | Satuan | Baseline | Target 2021 | Realisasi 2021 |
|--|----------------------------|---------------|----------|-------------|----------------|
| Meningkatnya Kualitas dan Kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Daerah” | Indeks Profesionalitas ASN | Skor 1-100 | - | 84 | 87,73 |

Sumber data: Renstra BKPSDM 2016-2021 dan Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Lamongan Tahun 2021
(Pengukuran ASN masih berpedoman pada Buku Pedoman Menghitung dan Mengukur Indeks Profesionalitas ASN BKN Tahun 2016)

Realisasi Nasional Capaian Indeks Profesionalitas ASN Nasional Tahun 2020

Tabel 3.12.1

Realisasi Nasional Capaian Indeks Profesionalitas ASN Nasional Tahun 2020

| Sasaran | Indikator | Satuan | Baseline | Target 2020 | Realisasi 2020 |
|--|----------------------------|---------------|----------|-------------|----------------|
| Terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas, dan sejahtera | Indeks Profesionalitas ASN | Skor 1-100 | 76 | 71 | 63,83 |

Sumber data: Laporan Kinerja Kementerian PANRB Tahun 2020
(Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN berpedoman pada Permenpan Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara)

Tabel 3.12.2 Rincian IP ASN Nasional

| Metode Pengukuran | Kualifikasi | Kompetensi | Kinerja | Disiplin | Nilai IP |
|-------------------|--------------|--------------|--------------|-------------|--------------|
| SAPK | 12,59 | 8,50 | 15,57 | 4,99 | 41,6 |
| Mandiri | 12,91 | 23,89 | 24,77 | 5,00 | 66,69 |
| TOTAL | 12,66 | 11,65 | 17,46 | 5,00 | 46,78 |

Sumber data Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020
(Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN berpedoman pada Permenpan Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara)

A.5. Analisis Penyebab Keberhasilan Yang Telah Dilakukan

1. Sasaran 1 “Meningkatnya kualitas penataan ASN sesuai kompetensi dan Disiplin ASN.”

a) Indikator Persentase pejabat struktural (JPT, administrator dan pengawas) yang memiliki Gap kompetensi 0,25 dan 0.

Strategi yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran kinerja tersebut adalah Peningkatan kualitas penataan ASN didukung dengan sistem informasi manajemen kepegawaian, dengan melaksanakan Program Kepegawaian Daerah melalui Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN serta Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN.

Agar target indikator sasaran tersebut dapat tercapai maka dalam melaksanakan perencanaan kebutuhan dan pengadaan ASN serta penataan ASN harus didasarkan pada Analisa jabatan dan Analisa Beban Kerja. Untuk mewujudkan Perencanaan dan Pengadaan ASN yang Transparan, Kompetitif dan tidak diskriminatif sesuai arah Pembangunan Nasional sebagaimana diamanatkan dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pemerintah Kabupaten Lamongan menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Selanjutnya,

penyusunan jumlah dan jenis jabatan tersebut disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. Untuk dapat mewujudkan perencanaan ASN yang sesuai dengan arah pembangunan nasional, penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan ASN dilakukan secara elektronik melalui aplikasi e-Formasi. Pelaksanaan pengadaan ASN didasarkan pada prinsip kompetitif, adil, objektif, transparan, tidak dipungut biaya, bersih dari praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, serta bebas dari intervensi politik didukung dengan sejumlah inovasi yakni pendaftaran secara online, penggunaan metode Computer Assisted Test (CAT) dalam seleksi, transparansi publik dalam mengakses hasil seleksi secara real time, dll. Selain itu, terdapat beberapa kebijakan formasi khusus bagi putra/putri berperingkat terbaik/cumlaude dan diaspora serta formasi khusus bagi penyandang disabilitas.

Hal ini tentunya untuk memastikan bahwa pengadaan CASN dilaksanakan secara terbuka, transparan, kompetitif, dan tidak diskriminatif sesuai dengan kebijakan nasional sehingga akan didapat ASN yang berintegritas, berkinerja dan kompeten dibidangnya.

Setelah proses perencanaan dan pengadaan ASN terpenuhi dilanjutkan melakukan analisis pegawai atau penilaian pegawai secara ketat, selektif dengan menyediakan ruang yang lebih terbuka untuk berkompentensi, agar dihasilkan pejabat (administrasi, fungsional, jabatan pimpinan tinggi) yang profesional, dalam hal ini yang memiliki keahlian, pengetahuan, sikap dan perilaku sesuai dengan kualifikasi jabatan yang dibutuhkan. Disamping itu pelaksanaan mutasi baik rotasi maupun promosi pejabat diupayakan pada jabatan yang linear dengan jabatan sebelumnya untuk mengurangi kesenjangan kompetensi yang ada.

Promosi PNS dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, dan pertimbangan dari Tim Penilai Kinerja PNS pada Instansi Pemerintah, tanpa membedakan gender, suku, agama, ras, dan golongan. Setiap PNS yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi. Promosi Pejabat

Administrasi dan Pejabat Fungsional PNS dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian setelah mendapat pertimbangan Tim Penilai Kinerja PNS pada Instansi Pemerintah, sebagaimana ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.

Selain penataan ASN tersebut, untuk memenuhi kebutuhan pegawai pemerintah Kabupaten Lamongan menerima PNS yang mutasi masuk dari instansi luar daerah dengan mempertimbangkan kebutuhan formasi jabatan yang dibutuhkan.

Untuk mewujudkan pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, mutasi dan promosi PNS yang sesuai dengan kualifikasi, kompetensi dan kinerja PNS, maka ditetapkan Peraturan Bupati Lamongan Nomor 28.1 Tahun 2021 tentang Manajemen Karier Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Bupati Lamongan Nomor 46 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil.

b) Indikator Persentase ASN yang tidak melakukan pelanggaran disiplin

Strategi yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran kinerja tersebut yaitu penegakkan disiplin ASN dengan didukung Program Kepegawaian Daerah terutama Kegiatan Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan khususnya pada Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN, Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai, dan Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai.

Untuk dapat mencapai target indikator sasaran tersebut telah dilakukan upaya penegakkan disiplin ASN diantaranya yaitu dengan menetapkan Peraturan Bupati Lamongan Nomor 26 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Bupati Lamongan Nomor 39 Tahun 2021 tentang Nilai Dasar, Kode Etik dan Kode Perilaku Aparatur Sipil Negara. Agar seluruh ASN dapat memahami dan mengimplementasikan peraturan tersebut, maka

ditindaklanjuti dengan mensosialisasikan peraturan dimaksud kepada seluruh ASN. Setiap Perangkat Daerah juga secara aktif melaporkan Tindakan indisipliner pegawainya kepada BKPSDM. Sedangkan setiap tindakan pelanggaran disiplin ASN dilakukan pembinaan dan penjatuhan hukuman indisipliner dengan tegas sesuai peraturan perundangan yang berlaku.

2. Sasaran 2 “Meningkatnya kompetensi ASN”

Indikator Persentase ASN yang memiliki sertifikasi keahlian (ASN yang lulus tugas belajar/ ikatan dinas/ diklat/ bimtek/ kursus) sesuai bidang tugasnya.

Karena sebuah organisasi modern harus memenuhi syarat bahwa yang menduduki jabatan harus memiliki pengetahuan, ketrampilan yang memadai sesuai dengan syarat yang ditetapkan. Ketidaksesuaian antara syarat jabatan dan seseorang yang sedang menjabat akan disebut kesenjangan kompetensi. Semakin besar nilai kesenjangan yang dimaksud berarti semakin tidak profesional organisasi tersebut. Untuk mengatasi kesenjangan kompetensi tersebut organisasi bertanggung jawab untuk memberi tambahan pengetahuan, ketrampilan, dan pengalaman untuk memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan, sebagaimana diamanatkan Undang-undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran.

Strategi yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran kinerja tersebut adalah Peningkatan pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan ASN sesuai bidang tugasnya, dengan didukung Program Pengembangan Sumber Daya Manusia serta 2 (dua) Kegiatan yaitu Pengembangan Kompetensi Teknis dan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional. Selain itu didukung oleh peran serta aktif ASN untuk mengikuti pengembangan kompetensi secara mandiri baik luring atau virtual learning maupun pengembangan kompetensi yang dibiayai oleh masing-masing Perangkat Daerah, mengingat adanya

refocusing anggaran untuk penanganan covid sehingga kegiatan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan BKPSDM kurang optimal.

3. Sasaran Meningkatnya penilaian kinerja dan kompensasi ASN

Persentase ASN yang mendapat kompensasi kinerja (Kesejahteraan) 100%

Strategi yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran kinerja tersebut adalah Peningkatkan kualitas penilaian kinerja pegawai ASN dengan aplikasi E-performance dan Peningkatan motivasi kerja dengan pemberian reward, dengan didukung Program Kepegawaian Daerah melalui Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, khususnya Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur serta Pembinaan Jabatan Fungsional ASN

Seorang pejabat harus memiliki kinerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Selain kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan juga menjadi dasar perhitungan kinerja. Kompensasi merupakan satu persyaratan dalam mengukur tingkat profesionalitas satu lembaga. Kondisi kompensasi yang belum sesuai akan mendorong terjadinya upaya-upaya legal maupun ilegal untuk menyesuaikan pendapatan seorang pegawai. Pegawai akan sibuk untuk memenuhi kebutuhannya dibandingkan dengan kinerja/ pekerjaannya. Setiap jenis pekerjaan akan mempunyai tingkat kompensasi yang berbeda-beda bergantung pada risiko dan wilayah tempat dia bekerja.

Untuk itu Pemerintah Kabupaten Lamongan memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ASN adalah penghasilan yang diberikan kepada pegawai Aparatur Sipil Negara dalam bentuk tunjangan kesejahteraan dan diberikan dalam rangka meningkatkan kinerja, motivasi, disiplin dan kesejahteraan aparatur sesuai dengan kemampuan keuangan daerah sebagaimana ketentuan dalam Peraturan Bupati Lamongan 7 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lamongan. Pembayaran TPP Pegawai ASN setiap bulan dinilai berdasarkan produktivitas kerja

dengan bobot poin sebesar 70% dan disiplin kerja dengan bobot poin sebesar 30% yang direkam dalam aplikasi E-Performance.

Aplikasi E-performance ini dibuat sebagai bentuk upaya peningkatan kinerja dan profesionalisme ASN Kabupaten Lamongan. Dengan E-performance, diharapkan pelaksanaan tugas ASN dapat dipertanggungjawabkan secara objektif dan transparan dengan pemanfaatan teknologi informasi (TI) untuk mengukur kinerja ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

A.6. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

a) Alokasi anggaran per-Indikator Sasaran (Cost Per Outcome)

Alokasi anggaran per-indikator sasaran (cost per outcome) dapat dihitung berdasarkan banyaknya anggaran yang dialokasikan pada program/kegiatan untuk mendukung masing-masing indikator, sedangkan persentase anggaran yang dialokasikan dengan cara membandingkan dengan total anggaran belanja langsung. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.13.

Tabel 3.13 Alokasi per Sasaran Pembangunan (Cost Per-Outcome)

| NO. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | PROGRAM/KEGIATAN | ANGGARAN (Rp.) | % |
|-----|---|---|---|----------------|--------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
| 1. | Meningkatnya kualitas penataan ASN sesuai kompetensi dan Disiplin ASN | 1.1 Persentase pejabat struktural (JPT, administrator dan pengawas) yang memiliki Gap kompetensi 0,25 dan 0 | Program Kepegawaian Daerah Kegiatan a) Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN. b) Mutasi dan Promosi ASN n (APBD BKPSDM) = Rp. 2.979.234.900 | 1.514.843.600 | 50,85% |

| NO. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | PROGRAM/ KEGIATAN | ANGGARAN (Rp.) | % |
|-----|-----------------------------|---|---|----------------|--------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
| | | 2.1 Persentase ASN yang tidak melakukan pelanggaran disiplin | <p>Program Kepegawaian Daerah</p> <p>Kegiatan : Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</p> <p>Sub Kegiatan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai. • Pembinaan Disiplin ASN • Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai <p>n (APBD BKPSDM) = Rp. 2.979.234.900</p> | 64.391.300 | 2,16% |
| 2 | Meningkatnya kompetensi ASN | 2.1 Persentase ASN yang memiliki sertifikasi keahlian (ASN yang lulus tugas belajar/ ikatan dinas/ diklat/ bimtek/ kursus) sesuai bidang tugasnya | <p>Program Pengembangan Sumber Daya Manusia</p> <p>Kegiatan : Pengembangan Kompetensi Teknis Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</p> <p>n (APBD BKPSDM) = Rp. 2.979.234.900</p> | 1.270.000.000 | 42,63% |

| NO. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | PROGRAM/KEGIATAN | ANGGARAN (Rp.) | % |
|-----|---|---|---|----------------|-------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
| 3 | Meningkatnya penilaian kinerja dan kompensasi ASN | 3.1 Persentase ASN yang berkinerja baik yang mendapat kompensasi kinerja (Kesejahteraan) 100% | <p>Program Kepegawaian Daerah</p> <p>Kegiatan : Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</p> <p>Sub Kegiatan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pembinaan Jabatan Fungsional ASN • Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur <p>n (APBD BKPSDM) = Rp. 2.979.234.900</p> | 130.000.000 | 4,36% |

b) Pencapaian Kinerja Dan Anggaran

Pada Tabel. 3.14 dapat dilihat target dan realisasi beserta pencapaian kinerja dan anggaran tahun 2021.

Tabel 3.14 Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tahun 2021

| NO | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | KINERJA | | | ANGGARAN | | |
|----|---|---|---------|-----------|----------|---------------|-----------------|---------|
| | | | Target | Realisasi | Capaian | Alokasi (Rp.) | Realisasi (Rp.) | Capaian |
| 1. | Meningkatnya kualitas penataan ASN sesuai kompetensi dan Disiplin ASN | 1.1 Persentase pejabat struktural (JPT, administrator dan pengawas) yang memiliki Gap kompetensi 0,25 dan 0 | 70% | 70,79 % | 101,13 % | 1.514.843.600 | 1.145.884.732 | 75,64 % |

| NO | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | KINERJA | | | ANGGARAN | | |
|----|---|---|---------|-----------|----------|---------------|-----------------|---------|
| | | | Target | Realisasi | Capaian | Alokasi (Rp.) | Realisasi (Rp.) | Capaian |
| | | 1.2 Persentase ASN yang tidak melakukan pelanggaran disiplin | 99,82 % | 99,92 % | 100,00 % | 64.391.300 | 64.198.500 | 99,70 % |
| 2 | Meningkatnya kompetensi ASN | 2.1 Persentase ASN yang memiliki sertifikasi keahlian (ASN yang lulus tugas belajar/ ikatan dinas/ diklat/ bimtek/ kursus) sesuai bidang tugasnya | 29,54 % | 37,09 % | 125,57 % | 1.270.000.000 | 1.139.195.500 | 89,70 % |
| 3 | Meningkatnya penilaian kinerja dan kompensasi ASN | 3.1 Persentase ASN yang mendapat kompensasi kinerja (Kesejahteraan) 100% | 83,00 % | 83,65 % | 100,79 % | 130.000.000 | 128.222.800 | 98,63 % |

c) Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Dengan menyandingkan antara pencapaian kinerja dan anggaran dapat diketahui efektifitas kinerja dan anggaran, bahwa persentase capaian kinerja lebih tinggi dibandingkan dengan persentase capaian penyerapan anggaran artinya biaya yang telah ditetapkan dalam dokumen pelaksanaan anggaran BKPSDM Kabupaten Lamongan menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai apa yang diharapkan/ direncanakan sehingga efisien.

Tabel 3.15 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Tahun 2021

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | % Capaian Kinerja | % Penyerapan Anggaran | Tingkat Efisiensi |
|-----|---|---|-------------------|-----------------------|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6=(4-5) |
| 1. | Meningkatnya kualitas penataan ASN sesuai kompetensi dan Disiplin ASN | 1.1 Persentase pejabat struktural (JPT, administrator dan pengawas) yang memiliki Gap kompetensi 0,25 dan 0 | 101,13% | 75,64% | 25,48% |
| | | 1.2 Persentase ASN yang tidak melakukan pelanggaran disiplin | 100,00% | 99,70% | 0,30% |
| 2 | Meningkatnya kompetensi ASN | 2.1 Persentase ASN yang memiliki sertifikasi keahlian (ASN yang lulus tugas belajar/ ikatan dinas/ diklat/ bimtek/ kursus) sesuai bidang tugasnya | 125,57% | 89,70% | 35,87% |
| 3 | Meningkatnya penilaian kinerja dan kompensasi ASN | 3.1 Persentase ASN yang mendapat kompensasi kinerja (Kesejahteraan) 100% | 100,79% | 98,63% | 2,16% |

A.7. Analisis Program/ Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Atau pun Pencapaian Kinerja

Tabel 3.16 Program/ Kegiatan Penunjang Pencapaian Kinerja Tahun 2021

| No | Rencana Strategis | Indikator Kinerja | Program/ Kegiatan yang menunjang Indikator Kinerja Utama |
|----|---|---|---|
| 1 | Meningkatnya kualitas penataan ASN sesuai kompetensi dan Disiplin ASN | Persentase pejabat struktural (JPT, administrator dan pengawas) yang memiliki Gap kompetensi 0,25 dan 0 Target 70% Realisasi 70,79% Capaian 101,13% | Program Kepegawaian Daerah , didukung oleh Kegiatan : <ul style="list-style-type: none"> • Mutasi dan Promosi ASN • Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN |
| | | Persentase ASN yang tidak melakukan pelanggaran disiplin Target 99,92% Realisasi 99,92% Capaian 100,00% | Program Kepegawaian Daerah , didukung oleh Kegiatan: <ul style="list-style-type: none"> • Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Khususnya pada sub kegiatan: • Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai. • Pembinaan Disiplin ASN • Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai |
| 2 | Meningkatnya kompetensi ASN | Persentase ASN yang memiliki sertifikasi keahlian (ASN yang lulus tugas belajar/ ikatan dinas/ diklat/ bimtek/ kursus) sesuai bidang tugasnya Target 29,54% Realisasi 37,09% Capaian 125,57% | Program Pengembangan SDM , didukung oleh Kegiatan: <ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan Kompetensi Teknis • Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional |
| 3 | Meningkatnya penilaian kinerja dan kompensasi ASN | Persentase ASN yang mendapat kompensasi kinerja (Kesejahteraan) 100% Target 83% Realisasi 83,65% Capaian 100,79% | Program Kepegawaian Daerah , didukung oleh Kegiatan: <ul style="list-style-type: none"> • Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Khususnya pada sub kegiatan: • Pembinaan Jabatan Fungsional ASN • Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur |

B. Realisasi Anggaran

a) Akuntabilitas Keuangan Tahun anggaran 2021

Plafon anggaran Belanja pada BKPSDM Kabupaten Lamongan tahun anggaran 2021 sebelum refocusing sebesar Rp. 10.875.712.000,00 (sepuluh milyar delapan ratus tujuh puluh lima juta tujuh ratus dua belas ribu rupiah) dan setelah refocusing jumlah anggaran sebesar Rp. 9.020.089.689,00 (sembilan milyar dua puluh juta delapan puluh sembilan ribu delapan ratus delapan puluh sembilan rupiah), telah terealisasi sebesar Rp.8.246.509.514,00 (delapan milyar dua ratus empat puluh enam juta lima ratus sembilan ribu lima ratus empat belas rupiah) atau 91,42%, dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, dengan anggaran sebesar Rp.6.040.854.789,00 (enam milyar empat puluh juta delapan ratus lima puluh empat ribu tujuh ratus delapan puluh sembilan rupiah) telah terealisasi sebesar Rp.5.769.007.982,00 (lima milyar tujuh ratus enam puluh sembilan juta tujuh ribu sembilan ratus delapan puluh dua rupiah) atau 95,50%.
- 2) Program Kepegawaian Daerah, dengan anggaran sebesar Rp.1.709.234.900,00 (satu milyar tujuh ratus sembilan juta dua ratus tiga puluh empat ribu sembilan ratus rupiah) telah terealisasi sebesar Rp.1.338.306.032,00 (satu milyar tiga ratus tiga puluh delapan juta tiga ratus enam ribu tiga puluh dua rupiah) atau 78,30%
- 3) Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan anggaran sebesar Rp.1.270.000.000,00 (satu milyar dua ratus tujuh puluh juta rupiah) telah terealisasi sebesar Rp.1.139.195.500 (satu milyar seratus tiga puluh sembilan juta seratus sembilan puluh lima ribu lima ratus rupiah) atau 89,70%, Rincian Plafon dan Realisasi Anggaran Belanja dapat dijelaskan pada Tabel 3.17.

Tabel 3.17

Plafon dan Realisasi Anggaran Belanja BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| No | Uraian | Plafon Anggaran (Rp) | Realisasi (Rp) | Sisa Anggaran (Rp) | % |
|----|--|----------------------|----------------------|--------------------|---------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota | Rp.6.040.854.789,00 | Rp.5.769.007.982,00 | 271.846.807 | 95,50% |
| 2 | Program Kepegawaian Daerah | Rp.1.709.234.900,00 | Rp.1.338.306.032,00 | 370.928.868 | 78,30% |
| 3 | Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | Rp.1.270.000.000,00 | Rp.1.139.195.500 | 1.258.608.045 | 89,70% |
| | JUMLAH | 9.020.089.689 | 8.246.509.514 | 773.580.175 | 91,42% |

Pelaksanaan program/kegiatan tahun anggaran 2021 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamongan sebelum refocusing terdapat 3 (tiga) program, 13 (tiga belas) kegiatan dan 38 (tiga puluh delapan) Sub Kegiatan. Namun setelah PAK menjadi 36 (tiga puluh enam) sub kegiatan, karena 2 (dua) sub kegiatan yang anggarannya direfocusing menjadi Rp.0,00 yaitu sub kegiatan Pengadaan Mebel dan Pemeliharaan Mebel. Dari 13 (tiga belas) kegiatan sebagaimana tersebut diatas, dapat dilihat bawa belanja yang realisasi anggarannya dibawah rata-rata **(91,42%)** terdapat 4 (empat) kegiatan, dengan rincian sebagai berikut :

1. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dengan plafon anggaran Rp.379.500.000,00 (tiga ratus tujuh puluh sembilan juta lima ratus ribu rupiah) terealisasi sebesar Rp.329.479.624,00 (tiga ratus dua puluh sembilan juta empat ratus tujuh puluh sembilan ribu enam ratus dua puluh empat rupiah) atau 86,82% dan sisa Rp.50.020.376,00 (lima puluh juta dua

puluh ribu tiga ratus tujuh puluh enam rupiah), karena terdapat 2 (dua) sub kegiatan yaitu :

- a) Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik plafon anggaran Rp.13.500.000,00 (tiga belas juta lima ratus ribu rupiah) terealisasi Rp.3.273.280,00 (tiga juta dua ratus tujuh puluh tiga ribu dua ratus delapan puluh rupiah) atau 24,5% dan sisa Rp.10.226.720,00 (sepuluh juta dua ratus dua puluh enam ribu tujuh ratus dua puluh rupiah). Hal tersebut dikarenakan BKPSDM telah melakukan pemutusan kerja sama belanja internet (berlangganan) ;
 - b) Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor plafon anggaran Rp.363.000.000,00 (tiga ratus enam puluh tiga juta rupiah) terealisasi Rp.323.206.344,00 (tiga ratus dua puluh tiga juta dua ratus enam ribu tiga ratus empat puluh empat rupiah) atau 89,04% dan sisa Rp.39.793.656,00 (tiga puluh sembilan juta tujuh ratus sembilan puluh tiga ribu enam ratus lima puluh enam rupiah). Sisa tersebut rencana digunakan untuk penambahan tenaga kontrak pemda/OPD dan kenaikan honor, namun BKPSDM telah mendapat tambahan PNS mutasi dari Jawa Tengah.
2. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN plafon anggaran Rp.902.500.000,00 (sembilan ratus dua juta lima ratus ribu rupiah) terealisasi sebesar Rp.711.734.166,00 (tujuh ratus sebelas juta tujuh ratus tiga puluh empat ribu seratus enam puluh enam rupiah) atau 78,86% dan sisa Rp.190.765.834,00 (seratus sembilan puluh juta tujuh ratus enam puluh lima ribu delapan ratus tiga puluh empat rupiah). Karena Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPP dari plafon anggaran Rp.680.000.000,00 (enam ratus delapan puluh juta rupiah) terealisasi Rp.491.315.586,00 (empat ratus sembilan puluh satu juta tiga ratus lima belas ribu lima ratus delapan puluh enam rupiah) atau 72,25% dan sisa Rp.188.684.414,00 (seratus delapan puluh delapan juta enam ratus delapan puluh empat ribu empat ratus empat belas rupiah). Hal tersebut dikarenakan menyesuaikan jumlah pelamar CPNS di Pemerintah Kabupaten Lamongan yang lulus administrasi, dengan jangka waktu pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) dan pelaksanaan pemberkasan CPNS formasi 2021

belum dilaksanakan oleh BKN, sehingga jasa pendampingan kegiatan dimaksud belum direalisasikan.

3. Mutasi dan Promosi ASN plafon anggaran sebesar Rp.612.343.600,00 (enam ratus dua belas juta tiga ratus empat puluh tiga ribu enam ratus rupiah) terealisasi Rp.434.150.566,00 (empat ratus tiga puluh empat juta seratus lima puluh ribu lima ratus enam puluh enam rupiah) atau 67,42% dan sisa Rp.178.193.034,00 (seratus tujuh puluh delapan juta seratus sembilan puluh tiga ribu tiga puluh empat rupiah). Karena sub kegiatan Pengelolaan Promosi ASN dari plafon anggaran Rp.544.843.600,00 (lima ratus empat puluh empat juta delapan ratus empat puluh tiga ribu enam ratus rupiah) terealisasi Rp.367.322.766,00 (tiga ratus enam puluh tujuh juta tiga ratus dua puluh dua ribu tujuh ratus enam puluh enam rupiah) atau 67,42% dan sisa Rp.177.520.834,00 (seratus tujuh puluh tujuh juta lima ratus dua puluh ribu delapan ratus tiga puluh empat rupiah). Hal tersebut dikarenakan terdapat 3 (tiga) Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) yang masa purna tugas menjelang akhir tahun, sehingga waktu tidak mencukupi untuk proses seleksi terbuka JPT (izin/rekon dari Komisi Aparatur Sipil Negara)
4. Pengembangan Kompetensi Teknis (sub kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum) plafon anggaran sebesar Rp.50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) tidak terealisasi atau 0% dan sisa Rp.50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah). Hal ini dikarenakan kerjasama dalam penyelenggaraan diklat/ ujian sertifikasi pengadaan barang/jasa pemerintah yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Lamongan dengan UPN Veteran Surabaya mengalami kendala yaitu jumlah peserta diklat/ujian sertifikasi barang/jasa tidak memenuhi kuota sehingga kegiatan tidak dapat dilaksanakan dan kerjasama dibatalkan, padahal Pemerintah Kabupaten Lamongan telah mengirim biodata calon peserta diklat dan hanya tinggal menunggu waktu pelaksanaannya saja.

Adapun rincian belanja langsung dapat dijelaskan sebagaimana pada Tabel 3.18.

Tabel 3.18 Realisasi Kinerja Dan Anggaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| No | Uraian Program/ Kegiatan | Indikator Program/ Kegiatan | Target | Realisasi | % Realisasi Kinerja | Jumlah Anggaran setelah PAK (Rp.) | Realisasi Anggaran (Rp.) | % Realisasi Anggaran |
|----|---|---|-------------|-------------|---------------------|-----------------------------------|--------------------------|----------------------|
| 1 | Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota | | | | | 6.040.854.789,00 | 5.769.007.982 | 95,50% |
| | | 1.Persentase dokumen perencanaan, laporan Kinerja dan laporan keuangan tepat waktu | 100% | 100% | 100,00% | | | |
| | | 2.Persentase Aparatur yang disiplin | 100% | 100% | 100,00% | | | |
| | | 3.Persentase unit kerja internal yang terlayani dengan baik | 100% | 100% | 100,00% | | | |
| | | 4.Persentase Sarana dan Prasarana dalam kondisi baik | 100% | 100% | 100,00% | | | |
| | Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Persentase dokumen perencanaan, penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang baik dan tepat waktu | 100% | 100% | 100,00% | 35.000.000,00 | 34.639.740 | 98,97% |
| | Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Jumlah dokumen perencanaan | 3 dokumen | 3 dokumen | 100,00% | 15.000.000,00 | 14.790.940 | 98,61% |
| | Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Jumlah dokumen evaluasi kinerja | 4 dokumen | 4 dokumen | 100,00% | 20.000.000,00 | 19.848.800 | 99,24% |
| | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | Persentase dokumen administrasi keuangan PD yang tepat waktu | 100% | 100% | 100,00% | 5.292.674.789,00 | 5.082.248.309 | 96,02% |
| | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | Jumlah ASN yang mendapat gaji dan tunjangan | 45 ASN | 45 ASN | 100,00% | 5.267.674.789,00 | 5.057.417.209 | 96,01% |

| No | Uraian Program/ Kegiatan | Indikator Program/ Kegiatan | Target | Realisasi | % Realisasi Kinerja | Jumlah Anggaran setelah PAK (Rp.) | Realisasi Anggaran (Rp.) | % Realisasi Anggaran |
|----|---|--|---|---|---------------------|-----------------------------------|--------------------------|----------------------|
| | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD | Jumlah laporan keuangan akhir tahun | 3 laporan | 3 laporan | 100,00% | 10.000.000,00 | 9.911.500 | 99,12% |
| | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD | 1.Jumlah laporan keuangan dan capaian kinerja | 12 laporan | 12 laporan | 100,00% | 15.000.000,00 | 14.919.600 | 99,46% |
| | | 2.Jumlah laporan semesteran | 2 Laporan | 2 Laporan | 100,00% | | | |
| | Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | Persentase Pegawai BKD yang berpakaian dinas sesuai peraturan | 100% | 100% | 100,00% | 24.180.000,00 | 24.150.000 | 99,88% |
| | Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya | Jumlah pakaian dinas yang diadakan | 138 meter kain PDH | 138 meter kain PDH | 100,00% | 24.180.000,00 | 24.150.000 | 99,88% |
| | Administrasi Umum Perangkat Daerah | Persentase layanan administrasi umum yang tercukupi dengan baik | 100% | 100% | 100,00% | 139.500.000,00 | 132.863.500 | 95,24% |
| | Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | Jumlah komponen instalasi listrik dan penerangan bangunan kantor | 75 jenis alat listrik | 75 jenis alat listrik | 100,00% | 5.000.000,00 | 4.926.300 | 98,53% |
| | Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Jumlah peralatan dan perlengkapan kebersihan kantor | 289 alat kebersihan | 288 alat kebersihan | 99,65% | 10.000.000,00 | 9.930.800 | 99,31% |
| | Penyediaan Bahan Logistik Kantor | 1.Jumlah ATK 2.Jumlah perlengkapan printer | 1481 Alat Tulis Kantor 54 Perlengkapan Printer | 1481 Alat Tulis Kantor 54 Perlengkapan Printer | 100,00% 100,00% | 56.000.000,00 | 54.435.900 | 97,21% |
| | Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan | Jumlah barang cetak dan pengadaan | 44333 Lembar | 43987 Lembar | 99,22% | 23.500.000,00 | 23.413.500 | 99,63% |

| No | Uraian Program/ Kegiatan | Indikator Program/ Kegiatan | Target | Realisasi | % Realisasi Kinerja | Jumlah Anggaran setelah PAK (Rp.) | Realisasi Anggaran (Rp.) | % Realisasi Anggaran |
|----|---|--|---|---|---------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------|----------------------|
| | Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan | Jumlah bahan bacaan dan iklan/ucapan | 1790 eksemplar | 1786 eksemplar | 99,78% | 20.000.000,00 | 15.580.000 | 77,90% |
| | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | 1.Jumlah makanan dan minuman rapat yang disediakan 2.Jumlah perjalanan dinas dalam daerah,luar daerah dan luar negeri | 262 box mamin 161 perjalanan dinas | 262 box mamin 161 perjalanan dinas | 100,00% 100,00% | 25.000.000,00 | 24.577.000 | 98,31% |
| | Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | Persentase kebutuhan peralatan dan perlengkapan kantor yang terpenuhi dalam tahun berjalan | 100% | 100% | 100,00% | 20.000.000,00 | 19.800.000 | 99,00% |
| | Pengadaan Mebel | Jumlah perlengkapan gedung kantor | - | - | | | | |
| | Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Jumlah peralatan gedung kantor | 1 unit Laptop, 1 unit printer | 1 unit Laptop, 1 unit printer | 100,00% | 20.000.000,00 | 19.800.000 | 99,00% |
| | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase jasa penunjang perkantoran yang terpenuhi | 100% | 100% | 100,00% | 379.500.000,00 | 329.479.624 | 86,82% |
| | Penyediaan Jasa Surat Menyurat | Jumlah surat yang terkirim, benda pos dan materai yang tersedia | 300 benda pos | 300 benda pos | 100,00% | 3.000.000,00 | 3.000.000 | 100,00% |
| | Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | Jumlah rekening yang terbayar | 2 jenis rekening | 1 jenis rekening | 50,00% | 13.500.000,00 | 3.273.280 | 24,25% |
| | Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | 1. Jumlah jasa / tenaga keamanan kantor 2. Jumlah jasa/ tenaga kebersihan kantor 3. Jumlah peserta jaminan kesehatan | 3 orang 3 orang 6 orang | 3 orang 3 orang 6 orang | 100,00% 100,00% 100,00% | 363.000.000,00 | 323.206.344 | 89,04% |

| No | Uraian Program/ Kegiatan | Indikator Program/ Kegiatan | Target | Realisasi | % Realisasi Kinerja | Jumlah Anggaran setelah PAK (Rp.) | Realisasi Anggaran (Rp.) | % Realisasi Anggaran |
|----------|--|--|----------------------|----------------------|---------------------|-----------------------------------|--------------------------|----------------------|
| | | 4. Jumlah tenaga administrasi/ teknis kegiatan | 9 Honda dan TTK OPD | 9 Honda dan TTK OPD | 100,00% | | | |
| | | 5. Jumlah tenaga pengemudi/ driver | 2 orang | 1 orang | 50,00% | | | |
| | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase barang milik daerah yang terpelihara dengan baik | 100% | 100% | 100,00% | 150.000.000,00 | 145.826.809 | 97,22% |
| | Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan | 1. Jumlah mobil jabatan yang terpelihara | 1 unit | 1 unit | 100,00% | 40.000.000,00 | 36.232.095 | 90,58% |
| | | 2. Jumlah pajak surat kendaraan yang terbayarkan | 17 unit roda 4 dan 2 | 17 unit roda 4 dan 2 | 100,00% | | | |
| | Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan | 1. Jumlah kendaraan dinas / operasional yang terpelihara | 17 unit roda 4 dan 2 | 16 unit roda 4 dan 2 | 94,12% | 40.000.000,00 | 39.742.540 | 99,36% |
| | Pemeliharaan Mebel | Jumlah mebeleur yang dipelihara dengan baik | - | - | - | - | - | - |
| | Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Jumlah peralatan kantor yang dipelihara dengan baik | 29 unit | 29 unit | 100,00% | 10.000.000,00 | 9.885.200 | 98,85% |
| | Pemeliharaan / Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan lainnya | Jumlah ruangan yang di rehab | 1 ruangan | 1 ruangan | 100,00% | 60.000.000,00 | 59.966.974 | 99,94% |
| 2 | Program Kepegawaian Daerah | Jumlah penataan PNS sesuai kebutuhan dan kompetensi | 1.100 PNS | 1481 PNS | 134,64% | 1.709.234.900,00 | 1.338.306.032 | 78,30% |

| No | Uraian Program/ Kegiatan | Indikator Program/ Kegiatan | Target | Realisasi | % Realisasi Kinerja | Jumlah Anggaran setelah PAK (Rp.) | Realisasi Anggaran (Rp.) | % Realisasi Anggaran |
|----|--|---|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------------------|--------------------------|----------------------|
| | | Persentase ASN yang menggunakan aplikasi E-Performance | 39% | 94,88% | 243,28% | | | |
| | Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN | Jumlah pemenuhan kebutuhan pegawai sesuai Anjab ABK | 652 ASN | 652 ASN | 100,00% | 902.500.000,00 | 711.734.166 | 78,86% |
| | Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | Jumlah dokumen formasi jabatan PNS yang tersusun | 1 Dokumen | 1 Dokumen | 100,00% | 12.500.000,00 | 12.008.180 | 96,07% |
| | Koordinasi dan fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | 1. Jumlah CPNS yang mengikuti sumpah/janji PNS 2. Jumlah formasi CPNS yang dibutuhkan 3. Jumlah terbitnya SK tenaga kontrak kerja | - 652 ASN 290 SPK | - 652 ASN 301 SPK | - 100,00% 103,79% | 680.000.000,00 | 491.315.586 | 72,25% |
| | Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | Jumlah usulan pengajuan SK pensiun PNS yang diproses | 450 SK | 636 SK | 141,33% | 20.000.000,00 | 19.741.700 | 98,71% |
| | Fasilitasi Lembaga Profesi ASN | 1. Jumlah periode pendampingan/konsultasi hukum 2. Jumlah peserta sosialisasi dan pengurus dan anggota korpri | - 77 OPD | - 77 OPD | - 100,00% | 10.000.000,00 | 9.885.700 | 98,86% |
| | Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | Jumlah PNS yang tersedia datanya secara valid dan update | 8207 PNS | 8207 PNS | 100,00% | 180.000.000,00 | 178.783.000 | 99,32% |
| | Mutasi dan Promosi ASN | Jumlah ASN yang ditata sesuai dengan kompetensinya | 400 ASN | 829 ASN | 207,25% | 612.343.600,00 | 434.150.566 | 70,90% |
| | Pengelolaan Mutasi ASN | Jumlah terbitnya SK penempatan PNS | 400 SK | 829 SK | 207,25% | 35.000.000,00 | 34.331.000 | 98,09% |

| No | Uraian Program/ Kegiatan | Indikator Program/ Kegiatan | Target | Realisasi | % Realisasi Kinerja | Jumlah Anggaran setelah PAK (Rp.) | Realisasi Anggaran (Rp.) | % Realisasi Anggaran |
|----|---|--|---------------------|---------------------|---------------------|-----------------------------------|--------------------------|----------------------|
| | Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | Persentase terbinya SK kenaikan pangkat dan peninjauan masa kerja PNS | 95% | 116,61% | 122,75% | 32.500.000,00 | 32.496.800 | 99,99% |
| | Pengelolaan Promosi ASN | 1.Jumlah peserta assessment calon JPT pratama 2.Jumlah peserta uji kompetensi (untuk talent pool) | 67 PNS - | 55 PNS - | 82,09% - | 544.843.600,00 | 367.322.766 | 67,42% |
| | Pengembangan Kompetensi ASN | Jumlah ASN yang lulus Uji Kompetensi jenjang jabatan fungsional | 200 ASN | 362 ASN | 181,00% | 20.000.000,00 | 19.988.600 | 99,94% |
| | Pembinaan Jabatan Fungsional ASN | 1. Jumlah pembinaan dan evaluasi penerbitan penilaian angka kredit (PAK) jabatan Fungsional tertentu 2.Jumlah SK jabatan fungsional yang terbit tepat waktu | 2 periode 200 SK | 2 periode 362 SK | 100,00% 181,00% | 20.000.000,00 | 19.988.600 | 99,94% |
| | Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Persentase ASN yang prestasi kerjanya baik pada E-Performance diatas 90% | 90% | 93,61% | 104,01% | 174.391.300,00 | 172.432.700 | 98,88% |
| | Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Jumlah ASN yang menggunakan aplikasi E-Performance | 2500 ASN | 2441 ASN | 97,64% | 110.000.000,00 | 108.234.200 | 98,39% |
| | Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai | Jumlah PNS yang diusulkan mendapat penghargaan Satya Lencana Karya Satya Nugraha | 81 PNS | 81 PNS | 100,00% | 14.391.300,00 | 14.391.300 | 100,00% |
| | Pembinaan Disiplin ASN | Persentase kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS yang tertangani | 100% | 100% | 100,00% | 25.000.000,00 | 24.853.200 | 99,41% |

| No | Uraian Program/ Kegiatan | Indikator Program/ Kegiatan | Target | Realisasi | % Realisasi Kinerja | Jumlah Anggaran setelah PAK (Rp.) | Realisasi Anggaran (Rp.) | % Realisasi Anggaran |
|----|---|---|----------------|-----------------|---------------------|-----------------------------------|--------------------------|----------------------|
| | Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai | Persentase kasus perceraian dan ijin perkawinan istri ke-dua dan seterusnya yang tertangani | 100% | 100% | 100,00% | 25.000.000,00 | 24.954.000 | 99,82% |
| 3 | Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | Jumlah ASN yang mengikuti tugas belajar dan Diklat sesuai bidang tugasnya per tahun | 376 ASN | 1490 ASN | 396,28% | 1.270.000.000,00 | 1.139.195.500 | 89,70% |
| | Pengembangan Kompetensi Teknis | Persentase ASN yang lulus diklat teknis dan fungsional dengan nilai post test baik | 100% | - | 0,00% | 50.000.000,00 | - | 0,00% |
| | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Jumlah peserta diklat teknis dan fungsional | 30 ASN | - | 0,00% | 50.000.000,00 | - | 0,00% |
| | Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | Jumlah ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi / keahlian | 214 ASN | 222 ASN | 75,00% | 1.220.000.000,00 | 1.139.195.500 | 93,38% |

| No | Uraian Program/ Kegiatan | Indikator Program/ Kegiatan | Target | Realisasi | % Realisasi Kinerja | Jumlah Anggaran setelah PAK (Rp.) | Realisasi Anggaran (Rp.) | % Realisasi Anggaran |
|---------------|---|--|---------|-----------|---------------------|-----------------------------------|--------------------------|----------------------|
| | Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta jabatan Fungsional | 1. Jumlah peserta diklat, kursus, seminar, lokakarya, bimtek, workshop, study banding, benchmarking dan study lapangan | 73 ASN | 84 ASN | 115,07% | 383.687.200,00 | 302.882.700 | 78,94% |
| | | 2. Jumlah PNS yang mengikuti tugas yang mengikuti tugas belajar dan ikatan dinas yang mendapatkan bantuan biaya | 6 PNS | 3 PNS | 50,00% | | | |
| | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | 1. Jumlah peserta diklat pemantapan tugas jabatan | - | - | | 836.312.800,00 | 836.312.800 | 100,00% |
| | | 2. Jumlah peserta diklat kepemimpinan | 5 PNS | 5 PNS | 100,00% | | | |
| | | 3. Jumlah peserta diklat prajabatan (latsar) | 130 PNS | 130 PNS | 100,00% | | | |
| JUMLAH | | | | | | 9.020.089.689 | 8.246.509.514 | 91,42% |

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

BKPSDM Kabupaten Lamongan dalam menjalankan tugas dan fungsinya, telah berusaha menjalankan konsep manajemen strategis dan secara konsisten untuk mentaati dan melaksanakan semua ketentuan peraturan yang berlaku. Akuntabilitas kinerja merupakan salah satu tahap manajemen strategis yang memang sangat penting dan harus dilakukan. Oleh karena itu Laporan Akuntabilitas Kinerja Tahunan BKPSDM Kabupaten Lamongan, selalu dibuat dan disampaikan kepada Bupati Lamongan selaku penanggung jawab umum penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten Lamongan.

Sesuai hasil evaluasi dan analisa kinerja BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021 sebagaimana pada bab terdahulu, maka dapat disampaikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada sasaran strategis yang pertama yaitu *Meningkatnya Kualitas Penataan ASN Sesuai Kompetensi Dan Disiplin ASN* dengan indikator Persentase pejabat struktural (JPT, administrator dan pengawas) yang memiliki Gap kompetensi 0,25 dan 0, terealisasi sebesar 70,79%, dari target 70% dengan capaian 101,13% dan indikator Persentase ASN yang tidak melakukan pelanggaran disiplin, terealisasi sebesar 99,82% dari target 99,82% dengan capaian 100%, artinya bahwa upaya untuk meningkatkan kualitas penataan ASN berdasarkan kompetensi yang dimiliki dan peningkatan disiplin PNS melalui program dan kegiatan berjalan dengan baik. Adapun upaya untuk mencapai sasaran tersebut antara lain melaksanakan penempatan ASN sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya, melaksanakan proses seleksi terbuka untuk pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan membangun sistem informasi manajemen kepegawaian yang baik, karena data merupakan komponen dasar untuk pengambilan keputusan. Sedangkan upaya peningkatan disiplin pegawai dapat dilakukan melalui kegiatan pembinaan dan sosialisasi peraturan dan petunjuk teknis bidang kepegawaian. Tingkat kedisiplinan akan dinilai positif, namun juga akan dinilai negatif apabila terjadi

pelanggaran disiplin. Tingkat kedisiplinan merupakan upaya pengendalian yang bersifat preventif dan pengawasan yang bersifat pemberian hukuman jika ditemukan pegawai yang melanggar disiplin.

2. Pada sasaran strategis kedua yaitu *Meningkatnya Kompetensi ASN* dengan indikator Persentase ASN yang memiliki sertifikasi keahlian (ASN yang lulus tugas belajar/ ikatan dinas/ diklat/ bimtek/ kursus) sesuai bidang tugasnya, terealisasi sebesar 37,09% dari target 29,54% dengan capaian 125,57%, berarti segala upaya baik program dan kegiatan yang mendukung pencapaian sasaran tersebut dapat berhasil dengan baik. BKPSDM Kabupaten Lamongan mengalokasikan anggaran terbesar pada program pengembangan sumber daya manusia. Disamping itu setiap Perangkat Daerah dan ASN turut serta aktif dalam meningkatkan kompetensi ASN melalui berbagai jenis pengembangan kompetensi.
3. Pada sasaran strategis ketiga yaitu *Meningkatnya Penilaian Kinerja Dan Kompensasi ASN* dengan indikator sasaran Persentase ASN yang mendapat kompensasi kinerja (Kesejahteraan) 100%, dapat terealisasi melebihi target yaitu sebesar 83,65% dari target 83% dengan capaian 100,79%. Hal ini disebabkan adanya sistem penilaian kinerja yang didukung oleh aplikasi E-Performance dan Tambahan Penghasilan Pegawai sebagai wujud kompensasi dari kinerja pegawai sehingga dapat meningkatkan motivasi kinerja.

B. Saran

1. Pada sasaran strategis yang pertama yaitu *Meningkatnya Kualitas Penataan ASN Sesuai Kompetensi Dan Disiplin ASN*, BKPSDM Kabupaten Lamongan perlu terus mengupayakan penataan ASN sesuai kompetensinya dengan mengimplementasikan Peraturan Bupati Lamongan Nomor 28.1 Tahun 2021 tentang Manajemen Karier Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Bupati Lamongan Nomor 46 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil. Disamping itu perlu Menyusun perencanaan kebutuhan ASN 5 tahunan dan tahunan sesuai dengan kebutuhan anjab dan ABK yang selaras dengan Renstra dan RPJMD.

Sedangkan untuk meningkatkan disiplin pegawai perlu adanya kegiatan yang bersifat inovatif dalam hal upaya pencegahan tindakan indisipliner ASN. Penguatan pengawasan dan pengendalian internal masing-masing Perangkat Daerah serta kolaborasi yang baik berperan penting untuk mewujudkan disiplin ASN.

2. Pada sasaran strategis kedua yaitu *Meningkatnya Kompetensi ASN*, diharapkan pengembangan kompetensi sumber daya manusia aparatur menjadi program prioritas sehingga mendapatkan alokasi anggaran yang lebih besar. Karena untuk mengatasi kesenjangan kompetensi, organisasi bertanggung jawab untuk memberi tambahan pengetahuan, ketrampilan, dan pengalaman untuk memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan, sebagaimana diamanatkan Undang-undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran.
3. Pada sasaran strategis ketiga yaitu *Meningkatnya penilaian kinerja dan kompensasi ASN*, perlu untuk segera melaksanakan sistem manajemen kinerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Demikian Laporan kinerja BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021, semoga dapat digunakan sebagai evaluasi dan analisa program dan kegiatan dengan prinsip memegang teguh disiplin anggaran, tepat waktu dan tepat sasaran, serta dapat bermanfaat dalam mendukung kebijakan manajemen ASN Kabupaten Lamongan untuk selanjutnya.

Lamongan, Januari 2022

Pt. KERALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN



Dra. YULI UTAMI, M.Pd
Pembina Tingkat I
NIP. 19650714 199003 2 012

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Matriks Rencana Strategis (RS)

Rencana Kerja Tahunan 2021

Pengukuran Kinerja (PK) Tahun 2021

Perjanjian Kinerja dan Realisasinya Tahun 2021

LAMPIRAN I
MATRIK RENSTRA 2021

RENCANA STRATEGIS TAHUN 2016-2021

| TUJUAN | SASARAN | INDIKATOR KINERJA SESUAI TUGAS DAN FUNGSI PERANGKAT DAERAH | TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE- | | | | | |
|--|--|--|---------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | | KONDISI AWAL 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| (1) | (2) | (3) | (7) | (8) | (9) | (10) | | |
| Meningkatkan profesionalitas ASN Pemerintah Daerah | 1. Meningkatnya kualitas penataan ASN sesuai kompetensi dan disiplin ASN | 1.1 Persentase pejabat struktural (JPT, administrator dan pengawas) yang memiliki Gap kompetensi 0,25 dan 0 | - | 62% | 64% | 66% | 68% | 70% |
| | | 1.2 Persentase ASN yang tidak melakukan pelanggaran disiplin | 99,68% | 99,70% | 99,73% | 99,76% | 99,79% | 99,82% |
| | 2. Meningkatnya kompetensi ASN | 1.3 Persentase ASN yang memiliki sertifikasi keahlian (ASN yang lulus tugas belajar/ ikatan dinas/ diklat/ bimtek/ kursus) sesuai ang tugasnya | 7,15% | 10,69% | 15,03% | 19,64% | 24,47% | 29,54% |
| | 3. Meningkatnya penilaian kinerja dan kompensasi ASN | 1.4 Persentase ASN yang berkinerja baik yang mendapat kompensasi kinerja (Kesejahteraan) 100% | - | 99,70% | 80% | 81% | 82,00% | 83% |
| | 4. Terlaksananya Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah | 4.1 Indeks Kepuasan Masyarakat (Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan) | - | 80 | 81 | 81 | 82 | 82 |

LAMPIRAN II
RENCANA KERJA TAHUNAN 2021

RENCANA KINERJA TAHUNAN BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN TAHUN 2021

| ESELON II | | | | ESELON IV | | | PLAFON ANGGARAN (Rp.) | PENANGGUNG JAWAB |
|--|--|--|--------|---|--|---------------------------|--------------------------|-----------------------------------|
| TUJUAN BKPSDM | SASARAN STRATEGIS BKPSDM | INDIKATOR SASARAN | TARGET | PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET KINERJA DAN SATUAN | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Meningkatkan profesionalitas ASN Pemerintah Daerah | 4. Terlaksananya Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah | 4.1 Indeks Kepuasan Masyarakat (Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan) | 83 | Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota | Persentase dokumen perencanaan, laporan Kinerja dan laporan keuangan tepat waktu | 100% | 6.040.854.789,00 | Kepala BKPSDM |
| | | | | Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Persentase dokumen perencanaan, penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang baik dan tepat waktu | 100% | 35.000.000,00 | Sekretaris |
| | | | | Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Jumlah dokumen perencanaan | 3 dokumen | 15.000.000,00 | Kasubbag Perencanaan dan Evaluasi |
| | | | | Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Jumlah dokumen evaluasi kinerja | 4 dokumen | 20.000.000,00 | Kasubbag Perencanaan dan Evaluasi |
| | | | | Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | Persentase dokumen administrasi keuangan PD yang tepat waktu | 100% | 5.292.674.789,00 | Sekretaris |
| | | | | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | Jumlah ASN yang mendapat gaji dan tunjangan | 45 ASN | 5.267.674.789,00 | Kasubbag Keuangan |

| ESELON II | | | | ESELON IV | | | PLAFON ANGGARAN (Rp.) | PENANGGUNG JAWAB |
|---------------|--------------------------|-------------------|--------|---|--|---|--------------------------|--|
| TUJUAN BKPSDM | SASARAN STRATEGIS BKPSDM | INDIKATOR SASARAN | TARGET | PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET KINERJA DAN SATUAN | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| | | | | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD | Jumlah laporan keuangan akhir tahun | 3 laporan | 10.000.000,00 | Kasubbag Keuangan |
| | | | | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD | 1.Jumlah laporan keuangan dan capaian kinerja 2.Jumlah laporan semesteran | 12 laporan 2 Laporan | 15.000.000,00 | Kasubbag Keuangan |
| | | | | Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | Persentase Pegawai BKD yang berpakaian dinas sesuai peraturan | 100% | 24.180.000,00 | Sekretaris |
| | | | | Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya | Jumlah pakaian dinas yang diadakan | 138 meter kain PDH | 24.180.000,00 | Kasubbag Umum dan Kepegawaian |
| | | | | Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah | Persentase layanan administrasi umum yang tercukupi dengan baik | 100% | 159.500.000,00 | Sekretaris |
| | | | | Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | Jumlah komponen instalasi listrik dan penerangan bangunan kantor | 75 jenis alat listrik | 5.000.000,00 | Kasubbag Umum dan Kepegawaian |
| | | | | Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Jumlah peralaaan dan perlengkapan kebersihan kantor | 289 alat kebersihan | 10.000.000,00 | Kasubbag Umum dan Kepegawaian |
| | | | | Penyediaan Bahan Logistik Kantor | 1.Jumlah ATK 2.Jumlah perlengkapan printer | 1481 Alat Tulis Kantor 54 Perlengkapan Printer | 56.000.000,00 | Kasubbag Umum dan Kepegawaian Kasubbag Umum dan Kepegawaian |

| ESELON II | | | | ESELON IV | | | PLAFON ANGGARAN (Rp.) | PENANGGUNG JAWAB |
|---------------|--------------------------|-------------------|--------|--|--|---|--------------------------|--|
| TUJUAN BKPSDM | SASARAN STRATEGIS BKPSDM | INDIKATOR SASARAN | TARGET | PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET KINERJA DAN SATUAN | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| | | | | Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan | Jumlah barang cetak dan pengadaan | 44333 Lembar | 23.500.000,00 | Kasubbag Umum dan Kepegawaian |
| | | | | Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan | Jumlah bahan bacaan dan iklan/ucapan | 1790 eksemplar | 20.000.000,00 | Kasubbag Umum dan Kepegawaian |
| | | | | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | 1.Jumlah makanan dan minuman rapat yang disediakan 2.Jumlah perjalanan dinas dalam daerah,luar daerah dan luar negeri | 262 box mamin 161 perjalanan dinas | 25.000.000,00 | Kasubbag Umum dan Kepegawaian Kasubbag Umum dan Kepegawaian |
| | | | | Pengadaan Mebel | Jumlah perlengkapan gedung kantor | - | - | Kasubbag Umum dan Kepegawaian |
| | | | | Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Jumlah peralatan gedung kantor | 1 unit Laptop, 1 unit printer | 20.000.000,00 | Kasubbag Umum dan Kepegawaian |
| | | | | Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase jasa penunjang perkantoran yang terpenuhi | 100% | 379.500.000,00 | Sekretaris |
| | | | | Penyediaan Jasa Surat Menyurat | Jumlah surat yang terkirim, benda pos dan materai yang tersedia | 300 benda pos | 3.000.000,00 | Kasubbag Umum dan Kepegawaian |
| | | | | Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | Jumlah rekening yang terbayar | 2 jenis rekening | 13.500.000,00 | Kasubbag Umum dan Kepegawaian |
| | | | | Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | 1. Jumlah jasa / tenaga keamanan kantor 2. Jumlah jasa/ tenaga kebersihan kantor | 3 orang 3 orang | 363.000.000,00 | Kasubbag Umum dan Kepegawaian |

| ESELON II | | | | ESELON IV | | | PLAFON ANGGARAN (Rp.) | PENANGGUNG JAWAB |
|---------------|--------------------------|-------------------|--------|--|---|---|--------------------------|--|
| TUJUAN BKPSDM | SASARAN STRATEGIS BKPSDM | INDIKATOR SASARAN | TARGET | PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET KINERJA DAN SATUAN | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| | | | | | 3. Jumlah peserta jaminan kesehatan 4. Jumlah tenaga administrasi/ teknis kegiatan 5. Jumlah tenaga pengemudi/ driver | 6 orang 9 Honda dan TKK OPD 2 orang | | |
| | | | | Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase barang milik daerah yang terpelihara dengan baik | 100% | 150.000.000,00 | Sekretaris |
| | | | | Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan | 1. Jumlah mobil jabatan yang terpelihara 2. Jumlah pajak surat kendaraan yang terbayarkan | 1 unit 17 unit roda 4 dan 2 | 40.000.000,00 | Kasubbag Umum dan Kepegawaian Kasubbag Umum dan Kepegawaian |
| | | | | Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan | 1. Jumlah kendaraan dinas / operasional yang terpelihara | 17 unit roda 4 dan 2 | 40.000.000,00 | Kasubbag Umum dan Kepegawaian |
| | | | | Pemeliharaan Mebel | Jumlah mebeleur yang dipelihara dengan baik | - | - | Kasubbag Umum dan Kepegawaian |
| | | | | Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Jumlah peralatan kantor yang dipelihara dengan baik | 29 unit | 10.000.000,00 | Kasubbag Umum dan Kepegawaian |
| | | | | Pemeliharaan / Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan lainnya | Jumlah ruangan yang di rehab | 1 ruangan | 60.000.000,00 | Kasubbag Umum dan Kepegawaian |

| ESELON II | | | | ESELON IV | | | PLAFON ANGGARAN (Rp.) | PENANGGUNG JAWAB |
|---------------|--|---|--------|--|--|---------------------------|--------------------------|--|
| TUJUAN BKPSDM | SASARAN STRATEGIS BKPSDM | INDIKATOR SASARAN | TARGET | PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET KINERJA DAN SATUAN | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| | 1. Meningkatnya kualitas penataan ASN sesuai kompetensi dan disiplin ASN | 1.1 Persentase pejabat struktural (JPT, administrator dan pengawas) yang memiliki Gap kompetensi 0,25 dan 0 | 70% | Program Kepegawaian Daerah | Jumlah penataan PNS sesuai kebutuhan dan kompetensi | 1.100 PNS | 1.709.234.900,00 | Kepala BKPSDM |
| | | 1.2 Persentase ASN yang tidak melakukan pelanggaran disiplin | 99,82% | | Persentase ASN yang menggunakan aplikasi E-Performance | 39% | | |
| | 3. Meningkatnya penilaian kinerja dan kompensasi ASN | 3.1 Persentase ASN yang berkinerja baik yang mendapat kompensasi kinerja (Kesejahteraan) 100% | 83% | | | | | |
| | | | | Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN | Jumlah pemenuhan kebutuhan pegawai sesuai Anjab ABK | 652 ASN | 902.500.000,00 | Kabid Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN |
| | | | | Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | Jumlah dokumen formasi jabatan PNS yang tersusun | 1 Dokumen | 12.500.000,00 | Kasubid Pengadaan Dan Pemberhentian |
| | | | | Koordinasi dan fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | 1.Jumlah CPNS yang mengikuti sumpah/janji PNS | - | 680.000.000,00 | Kasubid Pengadaan Dan Pemberhentian |

| ESELON II | | | | ESELON IV | | | PLAFON ANGGARAN (Rp.) | PENANGGUNG JAWAB |
|---------------|--------------------------|-------------------|--------|---|--|---------------------------|--------------------------|--|
| TUJUAN BKPSDM | SASARAN STRATEGIS BKPSDM | INDIKATOR SASARAN | TARGET | PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET KINERJA DAN SATUAN | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| | | | | | 2.Jumlah formasi CPNS yang dibutuhkan 3.Jumlah terbitnya SK tenaga kontrak kerja | 652 ASN 290 SPK | | |
| | | | | Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | Jumlah usulan pengajuan SK pensiun PNS yang diproses | 450 SK | 20.000.000,00 | Kasubid Pengadaan Dan Pemberhentian |
| | | | | Fasilitasi Lembaga Profesi ASN | 1.Jumlah periode pendampingan/ konsultasi hukum 2. Jumlah peserta sosialisasi dan pengurus dan anggota korpri | - 77 OPD | 10.000.000,00 | Kasubid Fasilitasi Profesi ASN |
| | | | | Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | Jumlah PNS yang tersedia datanya secara valid dan update | 8207 PNS | 180.000.000,00 | Kasubid Pengelolaan Data Dan Informasi ASN |
| | | | | Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN | Jumlah ASN yang ditata sesuai dengan kompetensinya | 400 ASN | 612.343.600,00 | Kabid Mutasi dan Promosi ASN |
| | | | | Pengelolaan Mutasi ASN | Jumlah terbitnya SK penempatan PNS | 400 SK | 35.000.000,00 | Kasubid Mutasi ASN |
| | | | | Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | Persentase terbinya SK kenaikan pangkat dan peninjauan masa kerja PNS | 95% | 32.500.000,00 | Kasubid Kepangkatan ASN |
| | | | | Pengelolaan Promosi ASN | 1.Jumlah peserta assessment calon JPT pratama 2.Jumlah peserta uji kompetensi (untuk talent pool) | 67 PNS - | 544.843.600,00 | Kasubid Promosi ASN |

| ESELON II | | | | ESELON IV | | | PLAFON ANGGARAN (Rp.) | PENANGGUNG JAWAB |
|---------------|--------------------------|-------------------|--------|---|---|---------------------------|--------------------------|--|
| TUJUAN BKPSDM | SASARAN STRATEGIS BKPSDM | INDIKATOR SASARAN | TARGET | PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET KINERJA DAN SATUAN | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| | | | | Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN | Jumlah ASN yang lulus Uji Kompetensi jenjang jabatan fungsional | 200 ASN | 20.000.000,00 | Kabid Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan |
| | | | | Pembinaan Jabatan Fungsional ASN | 1. Jumlah pembinaan dan evaluasi penerbitan penilaian angka kredit (PAK) jabatan Fungsional tertentu 2. Jumlah SK jabatan fungsional yang terbit tepat waktu | 2 periode 200 SK | 20.000.000,00 | Kasubid Pembinaan Jabatan Fungsional ASN |
| | | | | Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Persentase ASN yang prestasi kerjanya baik pada E-Performance diatas 90% | 90% | 174.391.300,00 | Kabid Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan |
| | | | | Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Jumlah ASN yang menggunakan aplikasi E-Performance | 2500 ASN | 110.000.000,00 | Kasubid Penilaian Kinerja ASN |
| | | | | Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai | Jumlah PNS yang diusulkan mendapat penghargaan Satya Lencana Karya Satya Nugraha | 81 PNS | 14.391.300,00 | Kasubid Pembinaan Disiplin Dan Penghargaan |
| | | | | Pembinaan Disiplin ASN | Persentase kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS yang tertangani | 100% | 25.000.000,00 | Kasubid Pembinaan Disiplin Dan Penghargaan |
| | | | | Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai | Persentase kasus perceraian dan ijin perkawinan istri kedua dan seterusnya | 100% | 25.000.000,00 | Kasubid Pembinaan Disiplin Dan Penghargaan |

| ESELON II | | | | ESELON IV | | | PLAFON ANGGARAN (Rp.) | PENANGGUNG JAWAB |
|---------------|--------------------------------|---|--------|---|---|---------------------------|--------------------------|---|
| TUJUAN BKPSDM | SASARAN STRATEGIS BKPSDM | INDIKATOR SASARAN | TARGET | PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET KINERJA DAN SATUAN | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| | | | | | yang tertangani | | | |
| | 2. Meningkatnya kompetensi ASN | 2.1 Persentase ASN yang memiliki sertifikasi keahlian (ASN yang lulus tugas belajar/ ikatan dinas/ diklat/ bimtek/ kursus) sesuai bidang tugasnya | 29,54% | Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | Jumlah ASN yang mengikuti tugas belajar dan Diklat sesuai bidang tugasnya per tahun | 376 ASN | 1.270.000.000,00 | Kepala BKPSDM |
| | | | | | Persentase ASN yang lulus diklat teknis dan fungsional dengan nilai post test baik | 100% | | |
| | | | | Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis | Persentase ASN yang lulus diklat teknis dan fungsional dengan nilai post test baik | 100% | 50.000.000,00 | Kabid Pengembangan SDM |
| | | | | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Jumlah peserta diklat teknis dan fungsional | 30 ASN | 50.000.000,00 | Kasubid Pengembangan Kompetensi Teknis Dan Fungsional |

| ESELON II | | | | ESELON IV | | | PLAFON ANGGARAN (Rp.) | PENANGGUNG JAWAB |
|---------------|--------------------------|-------------------|--------|---|--|---------------------------|--------------------------|---|
| TUJUAN BKPSDM | SASARAN STRATEGIS BKPSDM | INDIKATOR SASARAN | TARGET | PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET KINERJA DAN SATUAN | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| | | | | Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | Jumlah ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi / keahlian | 214 ASN | 1.220.000.000,00 | Kabid Pengembangan SDM |
| | | | | Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta jabatan Fungsional | 1. Jumlah peserta diklat, kursus, seminar, lokakarya, bimtek, workshop, study banding, benchmarking dan study lapangan | 73 ASN | 383.687.200,00 | Kasubid Evaluasi Pengembangan Kompetensi SDM |
| | | | | | 2. Jumlah PNS yang mengikuti tugas yang mengikuti tugas belajar dan ikatan dinas yang mendapatkan bantuan biaya | 6 PNS | | |
| | | | | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | 1. Jumlah peserta diklat pementapan tugas jabatan | - | 836.312.800,00 | Kasubid Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial Dan Sosial Kultural |
| | | | | | 2. Jumlah peserta diklat kepemimpinan | 5 PNS | | |
| | | | | | 3. Jumlah peserta diklat prajabatan (latsar) | 130 PNS | | |

LAMPIRAN III
PENGUKURAN KINERJA
TAHUN 2021

PENGUKURAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN TAHUN 2021

Pengukuran Capaian Kinerja Eselon II/ Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2021

| NO. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | | TARGET 2021 | REALISASI | PERSENTASE CAPAIAN |
|--|--|-------------------|--|-------------|-----------|--------------------|
| (1) | (2) | (3) | | (4) | (5) | (6) |
| 1. | Meningkat-nya kualitas penataan ASN sesuai kompetensi dan disiplin ASN | 1.1 | Persentase pejabat struktural (JPT, administrator dan pengawas) yang memiliki Gap kompetensi 0,25 dan 0 | 70% | 70,79% | 101,13% |
| | | 1.2 | Persentase ASN yang tidak melakukan pelanggaran disiplin | 99.82% | 99,82% | 100% |
| 2. | Meningkat-nya kompetensi ASN | 2.1 | Persentase ASN yang memiliki sertifikasi keahlian (ASN yang lulus tugas belajar/ ikatan dinas/ diklat/ bimtek/ kursus) sesuai bidang tugasnya | 29.54% | 37,09% | 125,57% |
| 3. | Meningkatnya penilaian kinerja dan kompensasi ASN | 3.1 | Persentase ASN yang berkinerja baik yang mendapat kompensasi kinerja (Kesejahteraan) 100% | 83% | 83,65% | 100,79% |
| Rata-rata capaian indikator sasaran adalah (101,13%+100%+125,57%+100,79%) : 4 = 106.87% | | | | | | 106.87% |

**Realisasi Anggaran pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamongan Tahun 2021**

| NO | Nama Program/ Kegiatan | Plafon Anggaran (Rp.) | Realisasi (Rp.) | Capaian (%) |
|----|---|-----------------------|----------------------|---------------|
| | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA | 6,040,854,789 | 5,769,007,982 | 95.50% |
| 1 | Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | 35,000,000 | 34,639,740 | 98.97% |
| 2 | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | 5,292,674,789 | 5,082,248,309 | 96.02% |
| 3 | Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | 24,180,000 | 24,150,000 | 99.88% |
| 4 | Administrasi Umum Perangkat Daerah | 139,500,000 | 132,863,500 | 95.24% |
| 5 | Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | 20,000,000 | 19,800,000 | 99.00% |
| 6 | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | 379,500,000 | 329,479,624 | 86.82% |
| 7 | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | 150,000,000 | 145,826,809 | 97.22% |
| | PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH | 1,709,234,900 | 1,338,306,032 | 78.30% |
| 1 | Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN | 902,500,000 | 711,734,166 | 78.86% |
| 2 | Mutasi dan Promosi ASN | 612,343,600 | 434,150,566 | 70.90% |
| 3 | Pengembangan Kompetensi ASN | 20,000,000 | 19,988,600 | 99.94% |
| 4 | Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | 174,391,300 | 172,432,700 | 98.88% |
| | PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA | 1,270,000,000 | 1,139,195,500 | 89.70% |
| 1 | Pengembangan Kompetensi Teknis | 50,000,000 | - | 0.00% |
| 2 | Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | 1,220,000,000 | 1,139,195,500 | 93.38% |
| | Capaian | 9,020,089,689 | 8,246,509,514 | 91.42% |

**REALISASI PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021 ESELON III
KEPALA BIDANG DAN KEPALA SUB BIDANG BKPSDM TAHUN 2021**

Capaian Kinerja Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| No | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target Tahunan | Realisasi Tribulan ke- | | | | Capaian (%) |
|--------------------------|---|---|----------------|------------------------|----|-----|-----|-------------|
| | | | | I | II | III | IV | |
| 1. | Terpenuhinya Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Kepegawaian ASN | Jumlah pemenuhan kebutuhan pegawai sesuai Anjab ABK | 652 ASN | 0 | 0 | 0 | 652 | 100% |
| RATA-RATA CAPAIAN | | | | | | | | 100% |

Realisasi Anggaran pada Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| No. | Kegiatan | Plafon anggaran (Rp.) | Realisasi (Rp.) | Capaian (%) |
|-----|--|--------------------------|---------------------------|---------------|
| 1. | Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Kepegawaian ASN | Rp 902.500.000,00 | Rp. 711.734.166,00 | 78.86% |
| | JUMLAH | Rp 902.500.000,00 | Rp. 711.734.166,00 | 78.86% |

Capaian Kinerja Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian ASN

BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| No. | Sasaran kegiatan | Indikator Kinerja | Target Tahunan | Realisasi Tribulan Ke- | | | | Capaian (%) |
|--------------------------|---|--|----------------|------------------------|-------|-----|-----|----------------|
| | | | | I | II | III | IV | |
| 1. | Tersusunnya Dokumen Formasi Jabatan PNS | Jumlah dokumen formasi jabatan PNS yang tersusun | 1 Dokumen | 0,25% | 0,25% | 0.5 | - | 100% |
| 2. | Terselenggaranya fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK | Jumlah formasi CPNS yang dibutuhkan | 652 CPNS | 0 | 0 | 0 | 652 | 100% |
| 3. | Terselenggaranya Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | Jumlah terbitnya SK tenaga kontrak kerja | 290 SPK | 54 | 63 | 173 | 11 | 103.79% |
| | | Jumlah usulan pengajuan SK pensiun PNS yang diproses | 450 SK | 213 | 123 | 114 | 186 | 141.34% |
| RATA-RATA CAPAIAN | | | | | | | | 106.91% |

Realisasi Anggaran pada Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian ASN

BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| No. | Sub Kegiatan | Plafon Anggaran (Rp.) | Realisasi (Rp.) | Capaian (%) |
|-----|--|--------------------------|---------------------------|---------------|
| 1. | Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | Rp. 12.500.000,00 | Rp. 12.008.180,00 | 96.06% |
| 2. | Koordinasi dan fasilitasi PNS dan Pengadaan PPPK | Rp. 680.000.000,00 | Rp. 491.315.586,00 | 72.25% |
| 3. | Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | Rp. 20.000.000,00 | Rp. 19.741.700,00 | 98.71% |
| | Jumlah | Rp. 722.500,00,00 | Rp. 498.590.466,00 | 89.01% |

Capaian Kinerja Kepala Bidang Fasilitasi Profesi ASN
BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target Tahunan | Realisasi Tribulan Ke- | | | | Capaian (%) |
|--------------------------|---|---|----------------|------------------------|----|-----|----|-------------|
| | | | | I | II | III | IV | |
| 1. | Terselenggaranya Fasilitasi Lembaga Profesi ASN | Jumlah dokumen hasil fasilitasi profesi ASN | 4 laporan | 1 | 1 | 1 | 1 | 100% |
| RATA-RATA CAPAIAN | | | | | | | | 100% |

Realisasi Anggaran pada Sub Bidang Fasilitasi Profesi Aparatur Sipil Negara
BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| No. | Sub Kegiatan | Plafon anggaran (Rp.) | Realisasi (Rp.) | Capaian (%) |
|-----|--------------------------------|--------------------------|-------------------------|---------------|
| 1 | Fasilitasi Lembaga Profesi ASN | Rp. 10.000.000,00 | Rp. 9.885.700,00 | 98.85% |
| | JUMLAH | Rp. 10.000.000,00 | Rp. 9.885.700,00 | 98.85% |

Capaian Kinerja Kepala Bidang Pengolah Data dan Informasi ASN
BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| No | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target Tahunan | Realisasi Triwulan Ke- | | | | Capaian (%) |
|--------------------------|--|--|----------------|------------------------|------|------|------|-------------|
| | | | | I | II | III | IV | |
| 1. | Tersedianya database kepegawaian yang update dan valid | Jumlah PNS yang tersedia datanya secara valid dan update | 8207 ASN | 2500 | 2750 | 1270 | 1507 | 100% |
| RATA-RATA CAPAIAN | | | | | | | | 100% |

Realisasi Anggaran pada Kepala Sub Bidang Pengelolaan Data dan Informasi ASN
BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| No. | Sub Kegiatan | Plafon anggaran (Rp.) | Realisasi (Rp.) | Capaian (%) |
|-----|--|---------------------------|--------------------------|---------------|
| 1. | Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | Rp. 180.000.000,00 | Rp.178.783.000,00 | 99.33% |
| | JUMLAH | Rp. 180.000.000,00 | Rp.178.783.000,00 | 99.33% |

Capaian Kinerja Kepala Bidang Mutasi dan Promosi ASN

BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| No | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target Tahunan | Realisasi Tribulan Ke- | | | | Capaian (%) |
|--------------------------|--|--|----------------|------------------------|-----|-----|-----|----------------|
| | | | | I | II | III | IV | |
| 1. | Terwujudnya penataan Jabatan PNS sesuai kompetensi | Jumlah ASN yang ditata sesuai dengan kompetensinya | 400 ASN | 14 | 114 | 192 | 509 | 207.25% |
| RATA-RATA CAPAIAN | | | | | | | | 207.25% |

Realisasi Anggaran pada Bidang Mutasi dan Promosi ASN

BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| No. | Kegiatan | Plafon anggaran (Rp.) | Realisasi (Rp.) | Capaian (%) |
|-----|------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------|
| 1. | Mutasi dan Promosi ASN | Rp. 612.343.600,00 | Rp. 434.150.566,00 | 70.90% |
| | JUMLAH | Rp. 612.343.600,00 | Rp. 434.150.566,00 | 70.90% |

Capaian Kinerja Kepala Sub Bidang Mutasi ASN
BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| No | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target | Realisasi Tribulan Ke- | | | | Capaian (%) |
|--------------------------|--|------------------------------------|--------|------------------------|-----|-----|-----|----------------|
| | | | | I | II | III | IV | |
| 1. | Terwujudnya pengelolaan mutasi ASN sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan jabatan | Jumlah terbitnya SK penempatan PNS | 400 SK | 14 | 114 | 192 | 509 | 207.25% |
| RATA-RATA CAPAIAN | | | | | | | | 207.25% |

Realisasi Anggaran pada Sub Bidang Mutasi ASN
BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| No. | Sub Kegiatan | Plafon anggaran (Rp.) | Realisasi (Rp.) | Capaian (%) |
|---------------|------------------------|---------------------------|--------------------------|---------------|
| 1. | Pengelolaan Mutasi ASN | Rp. 35.000.000,00 | Rp. 34.311.000,00 | 98.03% |
| JUMLAH | | Rp. 350.000.000,00 | Rp. 34.311.000,00 | 98.03% |

Capaian Kinerja Kepala Sub Bidang Promosi ASN
BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| No | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target | Realisasi/ Bulan Ke- | | | | Capaian (%) |
|--------------------------|-------------------------------------|---|--------|----------------------|----|-----|----|---------------|
| | | | | I | II | III | IV | |
| 1. | Terwujudnya pengembangan karier ASN | Jumlah peserta assessment calon JPT pratama | 67 PNS | - | - | 18 | 37 | 82.08% |
| | | Jumlah peserta uji kompetensi (untuk talent pool) | 0 PNS | - | - | - | - | 0% |
| RATA-RATA CAPAIAN | | | | | | | | 82.08% |

Realisasi Anggaran pada Sub Bidang Promosi ASN
BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| No. | Sub Kegiatan | Plafon anggaran (Rp.) | Realisasi (Rp.) | Capaian (%) |
|-----|-------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------|
| 1. | Pengelolaan Promosi ASN | Rp. 612.343.600,00 | Rp. 434.150.566,00 | 70.89% |
| | JUMLAH | Rp. 612.343.600,00 | Rp. 434.150.566,00 | 70.89% |

Capaian Kinerja Kepala Sub Bidang Kepangkatan ASN

BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| No | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target Tahunan | Realisasi Tribulan Ke- | | | | Capaian (%) |
|--------------------------|---|---|----------------|------------------------|--------|-------|-----|----------------|
| | | | | I | II | III | IV | |
| 1. | Terselenggaranya Penataan Administrasi Kenaikan Pangkat Dan Kenaikan Gaji Berkala PNS | Persentase terbinya SK kenaikan pangkat dan Kenaikan Gaji Berkala tepat waktu | 95% | 46.61% | 34.90% | 9.22% | 26% | 116.61% |
| RATA-RATA CAPAIAN | | | | | | | | 116.61% |

Realisasi Anggaran pada Sub Bidang Bidang Kepangkatan ASN

BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| No. | Sub Kegiatan | Plafon Anggaran (Rp.) | Realisasi (Rp.) | Capaian (%) |
|-----|----------------------------------|-------------------------|--------------------------|---------------|
| 1. | Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | Rp 32.500.000,00 | Rp. 32.496.800,00 | 99.99% |
| | JUMLAH | Rp 32.500.000,00 | Rp. 32.496.800,00 | 99.99% |

Capaian Kinerja Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| No | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target | Realisasi/ Tribulan Ke- | | | | Capaian (%) |
|--------------------------|--|--|--------|-------------------------|--------|--------|--------|---------------|
| | | | | I | II | III | IV | |
| 1. | Meningkatnya disiplin dan kesejahteraan pegawai | Persentase ASN yang prestasi kerjanya baik | 90% | 92.22% | 89.78% | 93.84% | 93.61% | 92.41% |
| 2. | Meningkatnya Kompetensi ASN (jabatan fungsional) | Persentase ASN yang terfasilitasi dalam jabatan fungsional | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| RATA-RATA CAPAIAN | | | | | | | | 96.21% |

Realisasi Anggaran pada Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| No. | Kegiatan | Plafon anggaran Rp.) | Realisasi (Rp.) | Capaian(%) |
|-----|---|--------------------------|-------------------------|---------------|
| 1. | Pembinaan Jabatan Fungsional ASN | Rp 20.000.000,00 | Rp. 19.988.600,00 | 99,94% |
| 2. | Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Rp 174.391.300,00 | Rp.171.472.700,00 | 98.33% |
| | Jumlah | Rp 194.391.300,00 | Rp172.328.900,00 | 98.49% |

Capaian Kinerja Sub Bidang Pembinaan Jabatan Fungsional ASN
BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| No | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target Tahunan | Realisasi Tribulan Ke- | | | | Capaian (%) |
|--------------------------|---|---|----------------|------------------------|-----|-----|-----|---------------|
| | | | | I | II | III | IV | |
| 1. | Terselenggaranya pembinaan jabatan fungsional ASN | Jumlah laporan hasil pembinaan jabatan fungsional ASN | 2 laporan | 1 | 0 | 1 | - | 100% |
| | | Jumlah SK jabatan fungsional yang terbit tepat waktu | 200 SK | 12 | 104 | 52 | 194 | 181% |
| RATA-RATA CAPAIAN | | | | | | | | 140.5% |

Realisasi Anggaran pada Kepala Sub Bidang Pembinaan Jabatan Fungsional ASN
BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| No. | Sub Kegiatan | Plafon anggaran (Rp.) | Realisasi (Rp.) | Capaian (%) |
|-----|----------------------------------|-------------------------|-------------------------|---------------|
| 1. | Pembinaan Jabatan Fungsional ASN | Rp 20.000.000,00 | Rp.19,988.600,00 | 99.94% |
| | Jumlah | Rp 20.000.000,00 | Rp.19,988.600,00 | 99.94% |

Capaian Kinerja Sub Bidang Penilaian Kinerja ASN

BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target | Realisasi/ Tribulan Ke- | | | | Capaian (%) |
|----------------------------------|---|--|------------|-------------------------|----|-----|----|-------------|
| | | | | I | II | III | IV | |
| 1. | Terlaksananya penilaian dan evaluasi kinerja aparatur | Jumlah laporan hasil evaluasi penilaian kinerja aparatur | 12 laporan | 3 | 3 | 3 | 3 | 100% |
| RATA-RATA CAPAIAN KINERJA | | | | | | | | 100% |

Realisasi Anggaran pada Sub Bidang Penilaian Kinerja ASN

BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| No. | Sub Kegiatan | Plafon anggaran (Rp.) | Realisasi (Rp.) | Capaian (%) |
|-----|--|--------------------------|--------------------------|---------------|
| 1. | Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | Rp 110.000.000,00 | Rp.108.234.200,00 | 98.39% |
| | JUMLAH | Rp 110.000.000,00 | Rp.108.234.200,00 | 98.39% |

Capaian Kinerja Sub Bidang Pembinaan Disiplin dan Penghargaan ASN

BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target Tahunan | Realisasi/ Tribulan ke- | | | | Capaian (%) |
|--------------------------|---|--|----------------|-------------------------|------|------|------|-------------|
| | | | | I | II | III | IV | |
| 1. | Terselenggaranya pemberian penghargaan bagi pegawai | Jumlah PNS yang diusulkan mendapat penghargaan Satya Lencana Karya Satya Nugraha | 81 PNS | 81 | - | - | - | 100% |
| 2. | Terselenggaranya Disiplin ASN | Persentase kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS yang tertangani | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 3. | Terselenggaranya pelayanan proses izin perceraian pegawai | Persentase kasus perceraian dan ijin perkawinan istri kedua dan seterusnya yang tertangani | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| RATA-RATA CAPAIAN | | | | | | | | 100% |

Realisasi Anggaran pada Sub Bidang Pembinaan Disiplin dan Penghargaan ASN

BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| No. | Sub Kegiatan | Plafon anggaran (Rp.) | Realisasi (Rp.) | Capaian (%) |
|-----|--|-------------------------|--------------------------|---------------|
| 1. | Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai | Rp 14.391.300,00 | Rp 14.391.300,00 | 100% |
| 2. | Pembinaan Disiplin ASN | Rp 25.000.000,00 | Rp. 23.893.200,00 | 95.57% |
| 3. | Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai | Rp 25.000.000,00 | Rp. 24.954.000,00 | 99.82% |
| | JUMLAH | Rp 64.391.300,00 | Rp. 49.616.100,00 | 98.46% |

Capaian Kinerja Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia
BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target Tahunan | Realisasi Tribulan ke- | | | | Capaian (%) |
|----------------------------------|--|--|----------------|------------------------|----|-----|----|---------------|
| | | | | I | II | III | IV | |
| 1. | Meningkatnya pengembangan kompetensi teknis | Persentase ASN yang lulus diklat teknis dan fungsional dengan nilai post test baik | 100% | - | - | - | - | 0% |
| 2. | Meningkatnya sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | Jumlah ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi/keahlian | 214 ASN | 100 | 62 | 53 | 7 | 103.74% |
| RATA-RATA CAPAIAN KINERJA | | | | | | | | 51.87% |

Realisasi Anggaran pada Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia
BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| No. | Kegiatan | Plafon Anggaran (Rp.) | Realisasi (Rp.) | Capaian (%) |
|-----|---|-----------------------------|-----------------------------|---------------|
| 1. | Pengembangan Kompetensi Teknis | Rp. 50.000.000,00 | 0 | 0 |
| 2. | Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | Rp. 1.220.000.000,00 | Rp. 1.139.195.500,00 | 97.37% |
| | JUMLAH | Rp. 1.270.000.000,00 | Rp. 1.139.195.500,00 | 48.67% |

Capaian Kinerja Subbid Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional
BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target Tahunan | Realisasi Triwulan ke- | | | | Capaian (%) |
|--------------------------|--|--|----------------|------------------------|----|-----|----|-------------|
| | | | | I | II | III | IV | |
| 1. | Terselenggaranya Pengembangan Kompetensi Teknis dan fungsional ASN | Jumlah dokumen perencanaan dan evaluasi diklat teknis dan fungsional | 2 dokumen | - | 1 | - | 1 | 100% |
| | | Jumlah peserta diklat teknis dan fungsional | 30 PNS | - | - | - | - | 0% |
| RATA-RATA CAPAIAN | | | | | | | | 50% |

Realisasi Anggaran pada Subbid Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional
BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| No. | Sub Kegiatan | Plafon anggaran (Rp.) | Realisasi (Rp.) | Capaian (%) |
|-----|--|--------------------------|-----------------|-------------|
| 1. | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi | Rp. 50.000.000,00 | 0 | 0% |
| | JUMLAH | Rp. 50.000.000,00 | 0 | 0% |

Capaian Kinerja Kepala Subbid Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial dan Sosial Kultural
BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| No | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target Tahunan | Realisasi Tribulan ke- | | | | Capaian (%) |
|--------------------------|---|---|----------------|------------------------|----|-----|----|-------------|
| | | | | I | II | III | IV | |
| 1. | Terselenggaranya Pengembangan Kompetensi dasar, kepemimpinan, dan sosial kultural ASN | Jumlah dokumen perencanaan dan evaluasi diklat kepemimpinan dan pelatihan dasar | 2 dokumen | - | 1 | - | 1 | 100% |
| | | Jumlah peserta diklat prajabatan (Latsar) | 130 PNS | 100 | 30 | - | - | 100% |
| | | Jumlah peserta diklat kepemimpinan | 5 PNS | - | 5 | - | - | 100% |
| RATA-RATA CAPAIAN | | | | | | | | 100% |

Realisasi Anggaran pada Subbid Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial dan Sosial Kultural
BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| No. | Sub Kegiatan | Plafon anggaran (Rp.) | Realisasi (Rp.) | Capaian (%) |
|-----|---|---------------------------|---------------------------|-------------|
| 1. | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | Rp. 836.312.800,00 | Rp. 836.312.800,00 | 100% |
| | JUMLAH | Rp. 836.312.800,00 | Rp. 836.312.800,00 | 100% |

Capaian Kinerja Sub Bidang Evaluasi Pengembangan Kompetensi SDM

BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target Tahunan | Realisasi Tribulan ke- | | | | Capaian (%) |
|--|--|--|----------------|------------------------|----|-----|---------|---------------|
| | | | | I | II | III | IV | |
| 1. | Terlaksananya Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta jabatan Fungsional | Jumlah dokumen perencanaan dan evaluasi pengembangan kompetensi SD | 2 dokumen | 0 | 1 | - | 1 | 100% |
| Jumlah peserta diklat, kursus, seminar, lokakarya, bimtek, workshop, studybanding, benchmarking dan study lapangan | | 73 ASN | 27 | - | 50 | 7 | 105.47% | |
| Jumlah PNS yang mengikuti tugas yang mengikuti tugas belajar dan ikatan dinas yang mendapatkan bantuan biaya | | 6 ASN | 0 | - | 3 | - | 50% | |
| RATA-RATA CAPAIAN | | | | | | | | 85.15% |

Realisasi Anggaran pada Sub Bidang Evaluasi Pengembangan Kompetensi SDM

BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| No. | Sub Kegiatan | Plafon anggaran (Rp.) | Realisasi (Rp.) | Capaian (%) |
|-----|---|--------------------------|--------------------------|---------------|
| 1. | Penyusunan Kebijakan Teknis dan rencana sertifikasi kompetensi, pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, sumber belajar, kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan pimpinan tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, serta jabatan fungsional | Rp.383.687.200,00 | Rp.302.887.700.00 | 90.77% |
| | JUMLAH | Rp.383.687.200,00 | Rp.302.887.700.00 | 90.77% |

Capaian Kinerja Kepala Subbagian Keuangan
BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target Tahunan | Realisasi Tribulan Ke- | | | | Capaian (%) |
|--------------------------|---|--|----------------|------------------------|------|------|------|-------------|
| | | | | I | II | III | IV | |
| 1. | Terwujudnya Administrasi Keuangan Perangkat Daerah yang tepat waktu | Persentase dokumen administrasi keuangan PD yang tepat waktu | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| RATA-RATA CAPAIAN | | | | | | | | 100% |

Realisasi Anggaran pada Kepala Sub Bagian Keuangan
BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| No. | Sub Kegiatan | Plafon anggaran (Rp.) | Realisasi (Rp.) | Capaian (%) |
|-----|---|----------------------------|----------------------------|---------------|
| 1. | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | Rp 5.267.674.789,00 | Rp 5.082.248.309,00 | 96.01% |
| 2. | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD | Rp 10.000.000,00 | Rp 9.911.500,00 | 99.12% |
| 3. | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan / Triwulanan / Semesteran SKPD | Rp 15.000.000,00 | Rp 14.919.600,00 | 99.45% |
| | Jumlah | Rp 5.292.674.789,00 | Rp 5,107,079,409,00 | 96.49% |

Capaian Kinerja Kepala Subbagian Umum
BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| No | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target Tahunan | Realisasi Triwulan Ke- | | | | Capaian (%) |
|--------------------------|--|--|----------------|------------------------|---------|-----|---------------|-------------|
| | | | | I | II | III | IV | |
| 1. | Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian | Persentase Pegawai BKPSDM yang berpakaian dinas sesuai peraturan | 100% | 0% | 100% | 0% | 0% | 100% |
| | | Persentase layanan administrasi umum yang tercukupi dengan baik | 100% | 0% | 19.35 % | 70% | - | 89.35% |
| | | Persentase kebutuhan peralatan dan perlengkapan kantor yang terpenuhi dalam tahun berjalan | 100% | 0% | 0% | - | - | 0% |
| | | Persentase jasa penunjang perkantoryang terpenuhi | 100% | 13% | 26% | 50% | - | 89% |
| | | Persentase barang milik daerah di BKPSDM yangterpelihara dengan baik | 100% | 0% | 11% | 80% | - | 91% |
| RATA-RATA CAPAIAN | | | | | | | 92.33% | |

Realisasi Anggaran pada Kepala Subbagian Umum
BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| No. | Kegiatan | Plafon anggaran (Rp.) | Realisasi(Rp.) | Capaian(%) |
|---------------|---|--------------------------|--------------------------|---------------|
| 1. | Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | Rp. 24.180.000,00 | Rp 24.150.000,00 | 99.87% |
| 2. | Administrasi Umum Perangkat Daerah | Rp. 139.500.000,00 | Rp 132.863.100,00 | 95.24% |
| 3. | Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Rp. 20.000.000,00 | Rp 19.800.000,00 | 99.00% |
| 4. | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Rp. 379.500.000,00 | Rp 329.479.624,00 | 86.82% |
| 5. | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Rp. 150.000.000,00 | Rp 145.826.809,00 | 97.22% |
| JUMLAH | | Rp 713.180.000,00 | Rp 652.119.533,00 | 95.83% |

Capaian Kinerja Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi
BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kegiatan | Target Tahunan | Realisasi Triwulan Ke- | | | | Capaian (%) |
|--------------------------|--|---|----------------|------------------------|----|-----|----|-------------|
| | | | | I | II | III | IV | |
| 1. | Tersusunnya dokumen perencanaan Perangkat Daerah | Jumlah dokumen perencanaan dan evaluasi | 3 dokumen | 1 | 1 | 1 | 0 | 100% |
| 2. | Tersusunnya Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Jumlah dokumen evaluasi kinerja | 4 dokumen | 1 | 1 | 1 | 1 | 100% |
| RATA-RATA CAPAIAN | | | | | | | | 100% |

Realisasi Anggaran pada Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi
BKPSDM Kabupaten Lamongan Tahun 2021

| No. | Sub Kegiatan | Plafon anggaran (Rp.) | Realisasi (Rp.) | Capaian(%) |
|-----|---|-------------------------|-------------------------|---------------|
| 1. | Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Rp 15.000.000,00 | Rp 14.790.940,00 | 98.61% |
| 2. | Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Rp 20.000.000,00 | Rp 19.848.800,00 | 99.24% |
| | JUMLAH | Rp 35.000.000,00 | Rp 34.639.740,00 | 98.93% |

REALISASI PERJANJIAN KINERJA PELAKSANA BKPSDM TAHUN 2021

NAMA / NIP : AKHMAD ANDI FIRIANTO, S.Mn / 19940520 201903 1
JABATAN : ANALIS KEPEGAWAIAN
UNIT KERJA : SUBBID PENGEMBANGAN KOMPETENSI DASAR, MANAJERIAL
DAN SOSIAL KULTURAL

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target | T I | T II | T III | T IV | Capaian % |
|-----|---|--|-----------|-----|------|-------|------|-----------|
| 1. | Tersedianya bahan perencanaan pengiriman diklat Prajabatan dan Struktural | Jumlah laporan perencanaan pengiriman diklat Prajabatan dan Struktural | 2 laporan | - | 1 | - | 1 | 100% |

Lamongan, 30 Desember 2021

KASUBBID PENGEMBANGAN KOMPETENSI DASAR,
MANAJERIAL DAN SOSIAL KULTURAL
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN


ANNA SOPHIA, S.Psi., MM

Penata (III/c)
NIP 19760101 201101 2 009

ANALIS KEPEGAWAIAN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN


AKHMAL ANDI FIRIANTO, S.Mn

Penata Muda(III/a)
NIP. 19940520 201903 1 011

REALISASI PERJANJIAN KINERJA PELAKSANA BKPSDM TAHUN 2021

NAMA / NIP : MASITA MAHARANI, S.H / 19781002 200901 2 001

JABATAN : PENYUSUN PROGRAM PENYELENGGARAN DIKLAT

UNIT KERJA : SUBBID PENGEMBANGAN KOMPETENSI TEKNIS DAN FUNGSIONAL

| No | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target | T I | T II | T III | T IV | Capaian % |
|----|---|--|-----------|-----|------|-------|------|-----------|
| 1 | Tersedianya bahan persiapan pelaksanaan diklat teknis dan laporan hasil pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Umum dan Fungsional | Jumlah laporan persiapan dan hasil pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Umum dan Fungsional | 2 laporan | - | 1 | - | 1 | 100% |

Lamongan, 30 Desember 2021

KASUBBID PENGEMBANGAN KOMPETENSI TEKNIS
DAN FUNGSIONAL
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN

**ABDUL AWI, S.Sos.**

Penata Tingkat I (III/a)

NIP 19671216 198710 1 001

PENYUSUN PROGRAM
PENYELENGGARAAN DIKLAT BKPSDM
KABUPATEN LAMONGAN

**MASITA MAHARANI, S.H**

Penata Muda (III/a)

NIP. 19781002 200901 2 001

REALISASI PERJANJIAN KINERJA PELAKSANA BKPSDM TAHUN 2021

NAMA / NIP : DEDDY IDEANTO / 19710910 200312 1 003

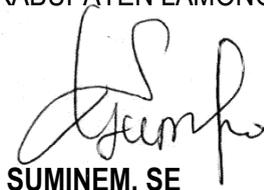
JABATAN : PENGADMINISTRASI TUGASBELAJAR / IJIN BELAJAR

UNIT KERJA : SUBBID EVALUASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI SDM

| No | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target | T I | T II | T III | T IV | Capaian % |
|----|--|---|-----------|-----|------|-------|------|-----------|
| 1 | Tersedianya dokumen administrasi pemberian bantuan biaya dan penugasan belajar pegawai | Jumlah dokumen pemberian bantuan biaya dan penugasan belajar sesuai dengan ketentuan yang berlaku | 2 dokumen | - | 1 | - | 1 | 100% |
| 2 | Terlayannya usulan/ pengajuan tugas belajar dan ijin belajar bagi PNS sesuai dengan ketentuan perundang-undangan | Persentase usulan/ pengajuan tugas belajar dan ijin belajar bagi PNS yang ditindaklanjuti | 100% | 25 | 25 | 25 | 25 | 50% |

Lamongan, 30 Desember 2021

KASUBBID EVALUASI PENGEMBANGAN
KOMPETENSI SDM
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN

**SUMINEM, SE**

Penata Tk. I

NIP.197711162001122004

PENGADMINISTRASI TUGAS
BELAJAR / IJIN BELAJAR
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN

**DEDDY IDEANTO**

Penata Muda(III/a)

NIP. 19710910 200312 1 003

REALISASI PERJANJIAN KINERJA PELAKSANA BKPSDM TAHUN 2021

NAMA / NIP : MUHAMMAD IQBAL ANSHORY, S.M / 19880803 202012 1 006

JABATAN : PENYUSUN KERJASAMA PELATIHAN

UNIT KERJA : SUBBID EVALUASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI SDM

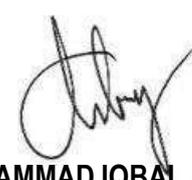
| No | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target | T I | T II | T III | T IV | Capaian % |
|----|---|--|-----------|-----|------|-------|------|-----------|
| 1 | Tersusunnya bahan kebijakan teknis dan penyusunan rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinann Prajabatan, Sert a jabatan Fungsional | Jumlah bahan kebijakan teknis dan penyusunan rencana diklat, kursus, seminar, lokakarya, bimtek, workshop, study banding, benchmarking dan study lapangan Jumlah bahan analisis kebutuhan pengiriman diklat, kursus, seminar, workshop, lokakarya, studi banding, benchmarking, dan penataran | 1 laporan | - | 0.5% | 0.5% | - | 100% |

Lamongan, 30 Desember 2021

KASUBBID EVALUASI PENGEMBANGAN
KOMPETENSI SDM
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN
SUMINEM, SE

Penata Tk. I

NIP.197711162001122004

PENYUSUN KERJASAMA PELATIHAN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN
MUHAMMAD IQBAL ANSHORY, S.M

Penata Muda(III/a)

NIP.19880803 202012 1 006

REALISASI PERJANJIAN KINERJA PELAKSANA BKPSDM TAHUN 2021

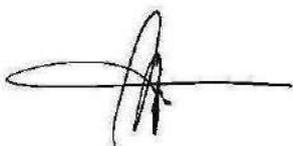
NAMA / NIP : HASAN ASHARI, A.Md. / 19770614 201001 1 010

JABATAN : ANALIS PENGANUGERAHAN

UNIT KERJA : SUBID KEPANGKATAN ASN

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target | T I | T II | T III | T IV | Capaian % |
|-----|---|---|----------|-----|------|-------|------|-----------|
| 1 | Entri data usul kenaikan pangkat kedalam SAPK | Jumlah data usul kenaikan pangkat ke dalam SAPK | 1287 PNS | 0 | 802 | 0 | 468 | 98.67% |
| 2 | Tersusunnya draft SK Kenaikan Pangkat PNS | Jumlah draft kenaikan pangkat PNS | 1287 PNS | 0 | 802 | 0 | 468 | 98.67% |

Lamongan, 30 Desember 2021

KASUBID KEPANGKATAN ASN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN

IMISARI, S.H.
Penata Tingkat I
NIP. 19650503 198907 2 002

ANALIS PENGANUGERAHAN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN

HASAN ASHARI, A.Md.
Penata Muda (III/a)
NIP. 19770614 201001 1 010

REALISASI PERJANJIAN KINERJA PELAKSANA BKPSDM TAHUN 2021

NAMA / NIP : LILA MAHMUDAH, A.Md. / 19860603 201101 2 019

JABATAN : ANALIS SDM APARATUR

UNIT KERJA : SUBID KEPANGKATAN ASN

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target | T I | T II | T III | T IV | Capaian % |
|-----|--|---|--------|-------|------|-------|------|-----------|
| 1 | Terverifikasi-nya berkas usulan kenaikan pangkat PNS | Persentase berkas usulan Kenaikan Pangkat yang terverifikasi sesuai dengan persyaratan yang berlaku | 100 % | 100 % | 0 | 100 % | 0 | 100% |

Lamongan, 30 Desember 2021

KASUBID KEPANGKATAN ASN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN**IMISARI, S.H.**

Penata Tingkat I

NIP. 19650503 198907 2 002

ANALIS SDM APARATUR
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN**LILA MAHMUDAH, A.Md.**

Penata Muda

NIP. 19860603 201101 2 019

REALISASI PERJANJIAN KINERJA PELAKSANA BKPSDM TAHUN 2021

NAMA / NIP : RIO DWI INDRA HIMAWAN, A. Md / 19880608 201101 1 009

JABATAN : ANALIS PENGANUGERAHAN

UNIT KERJA : SUBID KEPANGKATAN ASN

| No | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target | T I | T II | T III | T IV | Capaian % |
|----|--|---|----------|-----|------|-------|------|-----------|
| 1 | Entri datausul kenaikan pangkat kedalam SAPK | Jumlah data usul kenaikan pangkat ke dalam SAPK | 1287 PNS | 0 | 802 | 0 | 468 | 98.67% |
| 2 | Tersusunnya draft SK Kenaikan Pangkat PNS | Jumlah draft kenaikan pangkat Pangkat PNS | 1287 PNS | 0 | 802 | 0 | 468 | 98.67% |

Lamongan, 30 Desember 2021

KASUBID KEPANGKATAN ASN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN

IMISARI. S.H.
Penata Tingkat I
NIP. 19650503 198907 2 002

ANALIS PENGANUGERAHAN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN

RIO DWI INDRA HIMAWAN, A. Md
Penata Muda (III/a)
NIP. 19880608 201101 1 009

REALISASI PERJANJIAN KINERJA PELAKSANA BKPSDM TAHUN 2021

NAMA / NIP : MAYA AYU APSARI, S.Psi / 19710910 200312 1 003

JABATAN : ASSESOR SDM APARATUR

UNIT KERJA : SUBBID PROMOSI ASN

| No | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target | T I | T II | T III | T IV | Capaian % |
|----|---|------------------------------------|-----------|-----|------|-------|------|-----------|
| 1 | Tersusunnya bahan perencanaan assesment dan ujian dinas kenaikan pangkat bagi ASN | Jumlah bahan perencanaan assesment | 3 dokumen | - | 1 | 1 | 1 | 100% |

Lamongan, 30 Desember 2021

KASUBBID PROMOSI ASN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN**RUSYDI, S.H., M.H.**

Pembina (IV/a)

NIP. 19690722 199302 1 001

ASSESOR SDM APARATUR
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN**MAYA AYU APSARI, S.Psi**

Penata Muda TK.I

NIP. 19710910 200312 1 003

REALISASI PERJANJIAN KINERJA PELAKSANA BKPSDM TAHUN 2021

NAMA / NIP : AKHMAD TAUFIQ, SE / 19921107 201903 1 010

JABATAN : ANALIS KEPEGAWAIAN PERTAMA

UNIT KERJA : SUBBID MUTASI ASN

| No | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target | T I | T II | T III | T IV | Capaian % |
|----|--|-------------------------------------|-----------|-----|------|-------|------|-----------|
| 1 | Tersusunnya bahan perencanaan Mutasi ASN | Jumlah bahan perencanaan mutasi ASN | 4 dokumen | 1 | 1 | 1 | 1 | 100% |

Lamongan, 30 Desember 2021

KASUBBID MUTASI ASN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN



BAMBANG KRISMANTO, S.Kom

Penata (III/c)

NIP. 19740914 200902 1 003

ANALIS KEPEGAWAIAN PERTAMA
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN



AKHMAD TAUFIQ, SE

Penata Muda (III/A)

NIP. 19921107 201903 1 010

REALISASI PERJANJIAN KINERJA PELAKSANA BKPSDM TAHUN 2021

NAMA / NIP : NAZARUDIN TRISTANTO, S.KOM / 19870305 201504 1 002

JABATAN : PERANCANG SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN

UNIT KERJA : SUBBID PENGELOLAAN DATA DAN INFORMASI ASN

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target | T I | T II | T III | T IV | Capaian % |
|-----|---|--|--------------------|-----|------|-------|------|-----------|
| 1 | Terpeliharanya aplikasi sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) serta Website resmi Badan | Jumlah pemeliharaan aplikasi SIMPEG dan website | 4 kali maintenance | 1 | 1 | 1 | 1 | 100% |
| 2 | Update data aplikasi SIMPEG secara berkala | Jumlah data kepegawaian yang diupdate secara berkala | 4 data | 1 | 1 | 1 | 1 | 100% |

Lamongan, 30 Desember 2021

KASUBBID PENGELOLAAN DATA
DAN INFORMASI ASN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN
SRI BUDIARTI, SH
Penata Tingkat I

NIP. 19720111 200312 2 005

PERANCANG SISTEM INFORMASI
KEPEGAWAIAN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN
NAZARUDIN TRISTANTO, S.KOM
Penata Muda(III/a)
NIP. 19870305 201504 1 002

REALISASI PERJANJIAN KINERJA PELAKSANA BKPSDM TAHUN 2021

NAMA / NIP : TRIO DAVID CANIAGO

JABATAN : PENGELOLA DATA

UNIT KERJA : SUBBID PENGELOLAAN DATA DAN INFORMASI ASN

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target | T I | T II | T III | T IV | Capaian % |
|-----|--|------------------------------------|-----------|-----|------|-------|------|-----------|
| 1 | Tersedianya dokumen proses penghimpunan, pengolahan, update data dan laporan Kepegawaian | Jumlah dokumen laporan kepegawaian | 4 dokumen | 1 | 1 | 1 | 1 | 100% |

Lamongan, 30 Desember 2021

KASUBBID PENGELOLAAN DATA DAN
INFORMASI ASN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN



SRI BUDIARTI, SH

Penata Tingkat I

NIP. 19720111 200312 2 005

PENGELOLA DATA
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN



TRIO DAVID CANIAGO

REALISASI PERJANJIAN KINERJA PELAKSANA BKPSDM TAHUN 2021

NAMA / NIP : AMALIA TERY LUANA DEVI,SE / 199601312020122013

JABATAN : PENGELOLA FORMASI DAN PENGADAAN PEGAWAI

UNIT KERJA : SUBBID PENGADAAN DAN PEMBERHENTIAN ASN

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target | T I | T II | T III | T IV | Capaian % |
|-----|---|---|-----------|-----|------|-------|------|-----------|
| 1 | Tersusunnya dokumen pelaporan pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) | Jumlah draft dokumen pelaporan kegiatan pengadaan CPNS dan PPPK | 2 dokumen | - | 1 | - | 1 | 100% |

Lamongan, 30 Desember 2021

KASUBBID PENGADAAN DAN
PEMBERHENTIAN ASN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN



NOVAL, S.H.

Penata (III/c)

NIP. 19760803 200003 1 004

PENGELOLA FORMASI DAN PENGADAAN
PEGAWAI
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN



AMALIA TERY LUANA DEVI, SE

Penata Muda (III/a)

NIP. 199601312020122013

REALISASI PERJANJIAN KINERJA PELAKSANA BKPSDM TAHUN 2021

NAMA / NIP : DEVVY PRAMASTI WULANDARI,S.STP / 19921217 201609 2 001
JABATAN : ANALIS PENEGAKAN INTEGRITAS DANDISIPLIN SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR
UNIT KERJA : SUBBID FASILITASIPROFESI ASN

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target | T I | T II | T III | T IV | Capaian % |
|-----|--|--|-----------------|-----|------|-------|------|-----------|
| 1 | Tersusunnya laporan pelaksanaan Fasilitasi Profesi ASN | Jumlah dokumen laporan | 4 bahan laporan | 1 | 1 | 1 | 1 | 100% |
| 2 | Terlayannya usulan KARIS, KARSU dan KARPEG | Persentase usulan KARIS/ KARSU/ KARPEG yang direalisasikan | 100% | 25 | 25 | 25 | 25 | 100% |

Lamongan, 30 Desember 2021

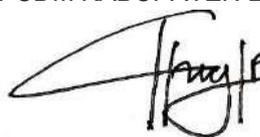
KASUBBID FASILITASI PROFESI ASN
BKPSDM KABUPATENLAMONGAN



ENDANG SRI ASTUTIK, SAP

PenataTingkat I
NIP. 19670817 198803 2 012

ANALIS PENEGAKAN INTEGRITAS DANDISIPLIN
SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN



DEVVY PRAMASTI WULANDARI,S.STP

Penata Muda Tingkat I
NIP. 19921217 201609 2 001

REALISASI PERJANJIAN KINERJA PELAKSANA BKPSDM TAHUN 2021

NAMA / NIP : FARIED ALFIAN AMRULLAH, S. AP/ 199012172019031014

JABATAN : ANALIS KEPEGAWAIAN PERTAMA

UNIT KERJA : SUBBID PENGADAAN DAN PEMBERHENTIAN ASN

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target | T I | T II | T III | T IV | Capaian % |
|-----|---|--|---------|-----|------|-------|------|-----------|
| 1 | Tersusunnya data/berkas data/berkas pengajuan pensiun PNS | Jumlah data/berkas pengajuan pensiun PNS | 450 PNS | 213 | 123 | 114 | 186 | 141% |
| 2 | Terverifikasi-nya kelengkapan berkas usul pensiun PNS | Jumlah berkas usul pensiun PNS | 450 PNS | 213 | 123 | 114 | 186 | 141% |
| 3 | Tersusunnya draft konsep pengajuan pensiun PNS | Jumlah draftkonsep pengajuan pensiun PNS | 450 PNS | 213 | 123 | 114 | 186 | 141% |

Lamongan, 30 Desember 2021

KASUBBID PEMBERHENTIAN DAN
PENGADAAN ASN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN**NOVAL, S.H.**

Penata (III/c)

NIP. 19760803 200003 1 004

ANALIS KEPEGAWAIAN PERTAMA
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN**FARIED ALFIAN AMRULLAH, S. AP**

Penata Muda (III/a)

NIP. 199012172019031014

REALISASI PERJANJIAN KINERJA PELAKSANA BKPSDM TAHUN 2021

NAMA / NIP : M. FIRDHAM AINUN NAJIB, S.AP / 19970103 202012 1 007

JABATAN : PENGELOLA FORMASI DAN PENGADAAN PEGAWAI

UNIT KERJA : SUBBID PENGADAAN DAN PEMBERHENTIAN ASN

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target | T I | T II | T III | T IV | Capaian % |
|-----|---|---|-----------|-----|------|-------|------|-----------|
| 1 | Tersusunnya dokumen pelaporan pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) | Jumlah draft dokumen pelaporan kegiatan pengadaan CPNS dan PPPK | 2 dokumen | - | 1 | - | 1 | 100% |

Lamongan, 30 Desember 2021

KASUBBID PENGADAAN DAN
PEMBERHENTIAN ASN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN



NOVAL, S.H.

Penata (III/c)

NIP. 19760803 200003 1 004

PENGELOLA FORMASI DAN PENGADAAN
PEGAWAI
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN



M. FIRDHAM AINUN NAJIB, S.AP

Penata Muda (III/a)

NIP. 19970103 202012 1 007

REALISASI PERJANJIAN KINERJA PELAKSANA BKPSDM TAHUN 2021

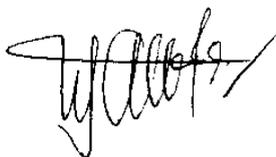
NAMA / NIP : AGUS SETIAWAN, A.Md / 198110022011011008

JABATAN : ANALIS KINERJA

UNIT KERJA : SUB BIDANG PENILAIAN KINERJA ASN

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target | T I | T II | T III | T IV | Capaian % |
|-----|--|---|------------|-----|------|-------|------|-----------|
| 1 | Tersedianya laporan hasil evaluasi disiplin kejadian produktivitas kerja Pegawai | Jumlah laporan hasil evaluasi disiplin kejadian produktivitas kerja pegawai | 12 laporan | 3 | 3 | 3 | 3 | 100% |
| 2 | Integrasi finger print dengan aplikasi E-Performance | Jumlah laporan | 1 laporan | - | 1 | - | - | 100% |
| 3 | Terpeliharanya sistem aplikasi E-Performance | Jumlah pemeliharaan sistem aplikasi E-Performance | 1 laporan | - | - | - | 1 | 100% |

Lamongan, 30 Desember 2021

KEPALA SUB BIDANG PENILAIAN KINERJA ASN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN**WAHANA AL FATWA, S.Sos**Penata Tingkat I (III/d)
NIP. 19811002 201101 2 002ANALIS KINERJA
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN**AGUS SETIAWAN, A.Md**Penata Muda (III/a)
NIP.198110022011011008

REALISASI PERJANJIAN KINERJA PELAKSANA BKPSDM TAHUN 2021

NAMA / NIP : BAAIS RAHMATA UTAMA, S.AP / 19930316 201903 1 009

JABATAN : ANALIS KEPEGAWAIAN PERTAMA

UNIT KERJA : SUB BIDANG PEMBINAAN JABATAN FUNGSIONAL ASN

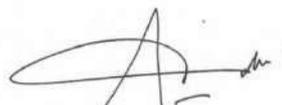
| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target | T I | T II | T III | T IV | Capaian % |
|-----|---|--|------------------|-----|------|-------|------|-----------|
| 1 | Terlaksananya fasilitasi layanan Jabatan Fungsional ASN | Jumlah draft naskah konsep pedoman pengelolaan dokumen kepegawaian | 2 konsep dokumen | - | 1 | - | 1 | 100% |
| | | Jumlah draft konsep SK pengangkatan/ pemindahan/ kenaikan jenjang jabatan fungsional | 200 SK | 12 | 104 | 52 | 194 | 181% |

Lamongan, 30 Desember 2021

KEPALA SUB BIDANG PEMBINAAN JABATAN
FUNGSIONAL ASN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGANANALIS KEPEGAWAIAN PERTAMA
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN**ERYN YUSTINAH, Sos., MSi**

Penata

NIP. 19770510 200901 2 003

**BAAIS RAHMATA UTAMA, S.AP**

Penata Muda (III/a)

NIP. 19930316 201903 1 009

REALISASI PERJANJIAN KINERJA PELAKSANA BKPSDM TAHUN 2021

NAMA / NIP : ANDHI AHMAD YUNUS, A. Md

JABATAN : PENGELOLA KEPEGAWAIAN

UNIT KERJA : SUBBID PEMBINAAN DISIPLIN DAN PENGHARGAAN ASN

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target | T I | T II | T III | T IV | Capaian % |
|-----|--|---|-----------|-----|------|-------|------|-----------|
| 1 | Tersedianya laporan hasil pembinaan disiplin, pemberian penghargaan kasus perceraian pegawai | Jumlah laporan kasus pelanggaran disiplin | 4 laporan | 1 | 1 | 1 | 1 | 100% |
| | | Jumlah laporan pembinaan dan penyelesaian izin perceraian | 4 laporan | 1 | 1 | 1 | 1 | 100% |
| | | Jumlah laporan pemberian penghargaan Satya Lencana | 1 laporan | - | - | - | 1 | 100% |

Lamongan, 30 Desember 2021

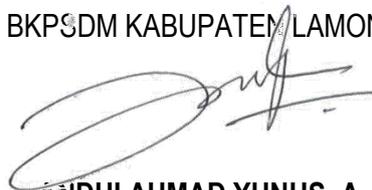
KEPALA SUB BIDANG PEMBINAAN DISIPLIN DAN
PENGHARGAAN ASN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN

**AWANG SARI SP, SE. M.Si.**

Penata Tk. I (III/d)

NIP.19800601 200604 2 043

PENGELOLA KEPEGAWAIAN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN

**ANDHI AHMAD YUNUS, A. Md**

REALISASI PERJANJIAN KINERJA PELAKSANA BKPSDM TAHUN 2021

NAMA / NIP : ELIK ROHMAWATI, S.Pdi
JABATAN : PENGELOLA KEPEGAWAIAN
UNIT KERJA : SUBBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target | T I | T II | T III | T IV | Capaian % |
|-----|--|--|------------|-----|------|-------|------|-----------|
| 1 | Terselenggara-nya pengelolaan yang meliputi penyiapan bahan, koordinasi dan penyusunan laporan administrasi umum | Jumlah dokumen perencanaan kegiatan sub bagian umum | 12 Dokumen | 3 | 3 | 3 | 3 | 100% |
| | | Jumlah laporan kepegawaian dan laporan evaluasi kegiatan yang dibuat | 4 laporan | 1 | 1 | 1 | 1 | 100% |

Lamongan, 30 Desember 2021

KASUBBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN



CHONEEF INDAH F. SH. M.Si

Pembina (IV/a)
NIP.19650917 199403 2 006

PENGELOLA KEPEGAWAIAN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN



ELIK ROHMAWATI, S.Pdi

REALISASI PERJANJIAN KINERJA PELAKSANA BKPSDM TAHUN 2021

NAMA / NIP : MOH. BAKIR / 19660607 201212 1 001

JABATAN : PRAMU BAKTI

UNIT KERJA : SUBBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target | T I | T II | T III | T IV | Capaian % |
|-----|--|---|------------|-----|------|-------|------|-----------|
| 1 | Terlaksananya kegiatanpenyiapan peralatan dan penyajian kebutuhan untuk pelaksanaan kegiatan di kantor | Jumlah laporan kegiatan | 12 laporan | 3 | 3 | 3 | 3 | 100% |
| | | Jumlah tugas dinas yang diperintah atasan | 12 tugas | 3 | 3 | 3 | 3 | 100% |

Lamongan, 30 Desember 2021

KASUBBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN**CHONEEF INDAH F, SH, M.Si**

Pembina (IV/a)

NIP.19650917 199403 2 006

PRAMU BAKTI
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN**MOH. BAKIR**

Juru (I/c)

NIP.19660607 201212 1 001

REALISASI PERJANJIAN KINERJA PELAKSANA BKPSDM TAHUN 2021

NAMA / NIP : SITI TITAKUMALA A S, A.Md / 19870922 201101 2 027

JABATAN : BENDAHARA

UNIT KERJA : SUBBAG KEUANGAN

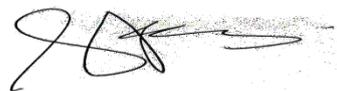
| No | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target | T I | T II | T III | T IV | Capaian % |
|----|---|--|------------|-----|------|-------|------|-----------|
| 1 | Terselenggaranya pengeluaran dan pembukuan terkait transaksi keuangan | Jumlah bahan penyusunan Dokumen Laporan Keuangan Keuangan SKPD yang tersedia | 12 dokumen | 3 | 3 | 3 | 3 | 100% |
| | | Jumlah laporan keuangan, yang dientri dan dicetak | 12 dokumen | 3 | 3 | 3 | 3 | 100% |

Lamongan, 30 Desember 2021

KASUBBAG KEUANGAN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN**AGUS SUPRAPTO, S.SOS, MM**

Penata Tk.I(III/d)

NIP.197404041 199503 1 004

BENDAHARA
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN**SITI TITAKUMALA A S, A.Md**

Penata Muda (III/a)

NIP. 19870922 201101 2 027

REALISASI PERJANJIAN KINERJA PELAKSANA BKPSDM TAHUN 2021

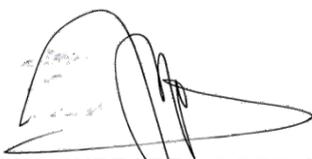
NAMA / NIP : CAHYA DWI RETNO WULAN, S.E / 19930109 202012 2 013

JABATAN : VERIFIKATOR KEUANGAN

UNIT KERJA : SUBBAG KEUANGAN

| No | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target | T I | T II | T III | T IV | Capaian % |
|----|---|--|------------|-----|------|-------|------|-----------|
| 1 | Tersusunnya laporan keuangan dan perpajakan Perangkat Daerah. | Jumlah bahan penyusunan Laporan Keuangan (bulanan, semesteran dan akhir tahun) yang tersedia | 12 laporan | 3 | 3 | 3 | 3 | 100% |
| | | Jumlah laporan pajak yang dientri | 12 laporan | 3 | 3 | 3 | 3 | 100% |
| 2 | Tersusunnya laporan LHKPN Perangkat Daerah | Jumlah laporan LHKPN Perangkat Daerah yang tersusun | 1 laporan | - | - | - | 1 | 100% |

Lamongan, 30 Desember 2021

KASUBBAG KEUANGAN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN**AGUS SUPRARTO.S.SOS. MM**

Penata Tk.I(III/d) NIP.197404041

199503 1 004

VERIFIKATOR KEUANGAN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN**CAHYA DWI RETNO WULAN. S.E**

Penata Muda (III/a)

NIP. 19930109 202012 2 013

REALISASI PERJANJIAN KINERJA PELAKSANA BKPSDM TAHUN 2021

NAMA / NIP : MUHAMMAD IMAM HIDAYAT / 19750313 200801 1 018

JABATAN : PENGELOLA GAJI

UNIT KERJA : SUBBAG KEUANGAN

| No | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target | T I | T II | T III | T IV | Capaian % |
|----|---|--|-----------|-----|------|-------|------|-----------|
| 1 | Tersedianya pengelolaan yang meliputi penyiapan bahan, koordinasi dan penyusunan laporan di bidang gaji | Jumlah SPP/ SPM, dan SP2D Gaji yang disiapkan dan disusun | 14 berkas | 3 | 4 | 4 | 3 | 100% |
| | | Jumlah SPP/ SPM, dan SP2D Tunjangan Perbaikan Penghasilan yang disiapkan dan disusun | 12 berkas | 3 | 3 | 3 | 3 | 100% |
| | | Jumlah SPP Kekurangan Gaji yang disiapkan dan disusun | 4 berkas | 1 | 1 | 1 | 1 | 100% |
| | | Jumlah Dokumen gaji yang telah diarsipkan | 12 berkas | 3 | 3 | 3 | 3 | 100% |

Lamongan, 30 Desember 2021

KASUBBAG KEUANGAN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN**AGUS SUPRAPTO, S.SOS, MM**Penata Tk.I(III/d)
NIP.197404041 199503 1 004PENGELOLA GAJI
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN**MUHAMMAD IMAM HIDAYAT**Penata Muda Tk. I (III/b)
NIP.19750313 200801 1 018

REALISASI PERJANJIAN KINERJA PELAKSANA BKPSDM TAHUN 2021

NAMA / NIP : ERWIN MAHBUB JUNAI DI , SE / 19790408 201001 1 007

JABATAN : PENYUSUN PROGRAM ANGGARANDAN PELAPORAN

UNIT KERJA : SUBBAG PERENCANAAN DAN EVALUASI

| No | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target | T I | T II | T III | T IV | Capaian % |
|----|---|--|------------|-----|------|-------|------|-----------|
| 1. | Tersedianya bahan perencanaan kinerja | Jumlah bahan perencanaan kinerja | 8 Dokumen | 3 | 2 | 2 | 1 | 100% |
| 2 | Tersedianya bahan hasil pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja | Jumlah bahan laporan hasil pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja | 20 Laporan | 5 | 5 | 5 | 5 | 100% |
| 3 | Tersedianya bahan laporan kinerja | Jumlah bahan laporan kinerja | 4 Laporan | 1 | 1 | 1 | 1 | 100% |

Lamongan, 30 Desember 2021

KASUBBAG PERENCANAAN DAN EVALUASI
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN

SUTIANAH, S.Kom. MM
Pembina (IV/a)
NIP. 19770614 200212 2 005

PENYUSUN PROGRAM ANGGARAN DAN
PELAPORAN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN

ERWIN MAHBUB JUNAI DI , SE
Penata Muda Tingkat I (III/b)
NIP. 19790408 201001 1 007

REALISASI PERJANJIAN KINERJA PELAKSANA BKPSDM TAHUN 2021

NAMA / NIP : DIAH TRI PURWATI, S.M / 19890227 201402 2 009

JABATAN : ANALIS PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR

UNIT KERJA : SUBBAG PERENCANAAN DAN EVALUASI

| No | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target | T I | T II | T III | T IV | Capaian % |
|----|---|---|-----------|-----|------|-------|------|-----------|
| 1. | Tersedianya bahan koordinasi dan perumusan perencanaan Perangkat Daerah | Jumlah bahan perencanaan yang tersusun. | 50 berkas | 10 | 15 | 15 | 10 | 100% |
| | | Jumlah bahan petunjuk teknis SOP yang tersusun | 13 berkas | 5 | 3 | 3 | 3 | 100% |
| 2 | Tersusunnya bahan evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Jumlah bahan monitoring, evaluasi dan pelaporan. | 4 berkas | 1 | 1 | 1 | 1 | 100% |
| | | Jumlah data SAKIP, PMPRB, Penilaian Mandiri Sistem Merit dan sistem informasi lainnya yang terinput | 10 data | 2 | 3 | 3 | 2 | 100% |

Lamongan, 30 Desember 2021

KASUBBAG PERENCANAAN DAN EVALUASI
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN**SUTIANAH, S.Kom. MM**

Pembina (IV/a)

NIP. 19770614 200212 2 005

ANALIS PERENCANAAN SUMBER DAYA
MANUSIA APARATUR
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN**DIAH TRI PURWATI, S.M**

Penata Muda (III/a)

NIP. 19890227 201402 2 009

LAMPIRAN IV
PERJANJIAN KINERJA
TAHUN 2021



**PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN**

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

Nama : **Dra. YULI UTAMI, M.Pd.**

Jabatan : Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Lamongan

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA.

Nama : **Dr. H. YUHRONUR EFENDI, M.B.A.**

Jabatan : Bupati Lamongan

Selaku atasan langsung dari PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA.

PIHAK PERTAMA pada tahun 2021 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Lamongan, 1 Oktober 2021

PIHAK KEDUA
BUPATI LAMONGAN

PIHAK PERTAMA
Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN KABUPATEN

Dr. H. YUHRONUR EFENDI, M.B.A.

Dra. YULI UTAMI, M.Pd.

Pembina Tk. I

NIP. 19650714 199003 2 012

LAMPIRAN PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN

| NO. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|---|---|---------------|
| 1. | Meningkatnya kualitas penataan ASN sesuai kompetensi dan Disiplin PNS | 1.1 Persentase pejabat struktural (JPT, administrator dan pengawas) yang memiliki Gap kompetensi 0,25 dan 0 | 70% |
| | | 1.2 Persentase ASN yang tidak melakukan pelanggaran disiplin | 99,82% |
| 2. | Meningkatnya kompetensi ASN | 2.1 Persentase ASN yang memiliki sertifikasi keahlian (ASN yang lulus tugas belajar/ ikatan dinas/ diklat/ bimtek/ kursus) sesuai bidang tugasnya | 29,54% |
| 3. | Meningkatnya penilaian kinerja dan kompensasi ASN | 3.1 Persentase ASN yang berkinerja baik yang mendapat kompensasi kinerja (Kesejahteraan) 100% | 83% |

| NO. | PROGRAM | ANGGARAN (Rp.) | KET. |
|------------|---|-----------------------------|-------------|
| 1 | Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota | Rp. 6.040.854.789,00 | P-APBD |
| 2 | Program Kepegawaian Daerah | Rp. 1.709.234.900,00 | P-APBD |
| 3 | Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | Rp. 1.270.000.000,00 | P-APBD |
| | JUMLAH | Rp. 9.020.089.689,00 | |

Lamongan, 1 Oktober 2021

PIHAK KEDUA
BUPATI LAMONGAN

PIHAK PERTAMA
 Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 KABUPATEN LAMONGAN KABUPATEN



Dr. H. YUHRONUR EFENDI, M.B.A.

Dra. YULI UTAMI, M.Pd.

Pembina Tk. I

NIP. 19650714 199003 2 012



PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN

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

Nama : **HARIYANTO, S.Pd., M.IP.**

Jabatan : Kepala Bidang Mutasi dan Promosi ASN

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA.

Nama : **Dra. YULI UTAMI, M.Pd**

Jabatan : Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Lamongan

Selaku atasan langsung dari PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA.

PIHAK PERTAMA pada tahun 2021 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Lamongan, 1 Oktober 2021

PIHAK KEDUA
Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN LAMONGAN

Dra. YULI UTAMI, M.Pd.
Pembina Tk. I
NIP. 19650714 199003 2 012

PIHAK PERTAMA
KEPALA BIDANG MUTASI DAN PROMOSI ASN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN

HARIYANTO, S.Pd., M.IP.
Pembina
NIP. 19730721 199901 1 001

LAMPIRAN PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN

| NO. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|--|---|---------------|
| 1. | Terwujudnya penataan Jabatan PNS sesuai kompetensi | Jumlah ASN yang ditata sesuai dengan kompetensi | 400 ASN |

| NO. | KEGIATAN | ANGGARAN (Rp.) | KET. |
|---------------|------------------------|---------------------------|-------------|
| 1. | Mutasi dan Promosi ASN | Rp. 612.343.600,00 | P-APBD |
| JUMLAH | | Rp. 612.343.600,00 | |

Lamongan, 1 Oktober 2021

PIHAK KEDUA
Pit. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN LAMONGAN



Dra. YULI UTAMI, M.Pd.
Pembina Tk. I
NIP. 19650714 199003 2 012

PIHAK PERTAMA
KEPALA BIDANG MUTASI DAN PROMOSI ASN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN



HARIYANTO, S.Pd., M.IP.
Pembina
NIP. 19730721 199901 1 001



PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN

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

Nama : **ECHA WIDYA KARINA, SH.**

Jabatan : Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **Dra. YULI UTAMI, M.Pd**

Jabatan : Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Lamongan

selaku atasan langsung dari pihak pertama, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA.

PIHAK PERTAMA pada tahun 2021 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggungjawab kami.

PIHAK KEDUA akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Lamongan, 1 Oktober 2021

PIHAK KEDUA

Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN LAMONGAN

Dra. YULI UTAMI, M.Pd.

Pembina Tk. I

NIP. 19650714 199003 2 012

PIHAK PERTAMA

KEPALA BIDANG PENGADAAN, PEMBERHENTIAN
DAN INFORMASI KEPEGAWAIAN ASN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN

ECHA WIDYA KARINA, SH.

Penata

NIP.19870713 201001 2 011

LAMPIRAN PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN

| NO. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|---|---------|
| (1) | (2) | (3) | (3) |
| 1. | Terlaksananya fasilitasi Pengadaan, Pemberhentian dan meningkatnya kualitas Informasi Kepegawaian ASN | Jumlah pemenuhan kebutuhan pegawai sesuai anjab ABK | 652 ASN |

| NO. | KEGIATAN | ANGGARAN (Rp.) | KET. |
|-----|--|---------------------------|--------|
| 1. | Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Kepegawaian ASN | Rp. 902.500.000,00 | P-APBD |
| | JUMLAH | Rp. 902.500.000,00 | |

Lamongan, 1 Oktober 2021

PIHAK KEDUA
 PIt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
 MANUSIA KABUPATEN LAMONGAN



Dra. YULI UTAMI, M.Pd.
 Pembina Tk. I
 NIP. 19650714 199003 2 012

PIHAK PERTAMA
 KEPALA BIDANG PENGADAAN, PEMBERHENTIAN
 DAN INFORMASI KEPEGAWAIAN ASN
 BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN



ECHA WIDYA KARINA, SH.
 Penata
 NIP.19870713 201001 2 011



PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN

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

Nama : **NOVAL, SH.**

Jabatan : Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian ASN

selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **ECHA WIDYA KARINA, SH.**

Jabatan : Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

selaku atasan langsung dari pihak pertama, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA.

PIHAK PERTAMA pada tahun 2021 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggungjawab kami.

PIHAK KEDUA akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Lamongan, 1 Oktober 2021

PIHAK KEDUA
KEPALA BIDANG PENGADAAN, PEMBERHENTIAN
DAN INFORMASI KEPEGAWAIAN ASN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN


ECHA WIDYA KARINA, SH.

Penata

NIP.19870713 201001 2 011

PIHAK PERTAMA
KEPALA SUB BIDANG PENGADAAN DAN
PEMBERHENTIAN ASN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN


NOVAL, S.H.

Penata

NIP. 19760803 200003 1 004

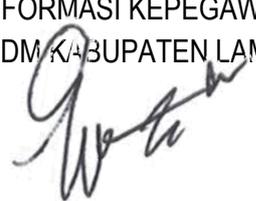
LAMPIRAN PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN

| NO. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|--|-----------|
| 1. | Tersusunnya Dokumen Formasi Jabatan PNS | Jumlah dokumen formasi jabatan PNS yang tersusun | 1 Dokumen |
| 2. | Terselenggaranya fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK | Jumlah CPNS yang mengikuti Sumpah/ janji PNS | 0 CPNS |
| | | Jumlah formasi CPNS yang dibutuhkan | 652 ASN |
| | | Jumlah terbitnya SK Tenaga Kontrak Kerja | 290 SK |
| 3. | Terselenggaranya Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | Jumlah usulan pengajuan SK pension PNS yang diproses | 450 SK |

| NO | SUB KEGIATAN | ANGGARAN (Rp.) | KET |
|----|--|--------------------------|--------|
| 1. | Penyusunan Rencana kebutuhan, Jenis dan Jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN | Rp. 12.500.000,00 | P-APBD |
| 2. | Koordinasi dan fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | Rp. 680.000.000,00 | P-APBD |
| 3. | Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | Rp. 20.000.000,00 | P-APBD |
| | JUMLAH | Rp. 722.500,00,00 | |

Lamongan, 1 Oktober 2021

PIHAK KEDUA
 KEPALA BIDANG PENGADAAN, PEMBERHENTIAN
 DAN INFORMASI KEPEGAWAIAN ASN
 BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN


ECHA WIDYA KARINA, SH.

Penata
 NIP.19870713 201001 2 011

PIHAK PERTAMA
 KEPALA SUB BIDANG PENGADAAN DAN
 PEMBERHENTIAN ASN
 BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN


NOVAL, S.H.

Penata
 NIP. 19760803 200003 1 004



PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN

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

Nama : **SRI BUDIARTI, S.H.**

Jabatan : Kepala Sub Bidang Pengelolaan Data dan Informasi ASN

Selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : **ECHA WIDYA KARNA, S.H.**

Jabatan : Kepala Bidang Pengadaan, Peberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

Selaku atasan langsung dari pihak pertama, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA pada tahun 2021 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

PIHAK KEDUA akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Lamongan, 1 Oktober 2021

PIHAK KEDUA
KEPALA BIDANG PENGADAAN,
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI
KEPEGAWAIAN ASN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN


ECHA WIDYA KARINA, SH.

Penata

NIP.19870713 201001 2 011

PIHAK PERTAMA
KASUBID PENGELOLAAN DATA DAN
INFORMASI ASN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN


SRI BUDIARTI, S.H.

Penata

NIP. 19720111 200312 2 005

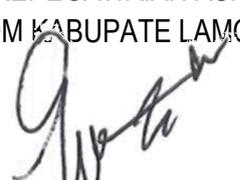
LAMPIRAN PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PEGEMBANGAN SUMBER DAYA MANSUIA
KABUPATEN LAMONGAN

| NO | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|--|-----------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1. | Tersedianya data base kepegawaian yang update dan valid | Jumlah PNS yang tersedia datanya secara valid dan update | 8.207 PNS |

| NO. | SUB KEGIATAN | ANGGARAN (Rp.) | KET |
|-----|--|--------------------------|--------|
| 1. | Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | Rp 180.000.000,00 | P-APBD |
| | JUMLAH | Rp 180.000.000,00 | |

Lamongan, 1 Oktober 2021

PIHAK KEDUA
 KEPALA BIDANG PENGADAAN,
 PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI
 KEPEGAWAIAN ASN
 BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN


ECHA WIDYTA KARINA, SH.

Penata

NIP.19870713 201001 2 011

PIHAK PERTAMA
 KASUBID PENGELOLAAN DATA DAN
 INFORMASI ASN
 BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN


SRI BUDIARTI, S.H.

Penata

NIP. 19720111 200312 2 005



PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN

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

Nama : **ENDANG SRI ASTUTIK, S.AP.**

Jabatan : Kepala Sub Bidang Fasilitasi Profesi ASN

selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **ECHA WIDYA KARINA, SH.**

Jabatan : Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Data Kepegawian ASN

selaku atasan langsung dari pihak pertama, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA.

PIHAK PERTAMA pada tahun 2021 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggungjawab kami.

PIHAK KEDUA akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Lamongan, 1 Oktober 2021

PIHAK KEDUA
KEPALA BIDANG PENGADAAN, PEMBERHENTIAN
DAN INFORMASI KEPEGAWAIAN ASN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN

ECHA WIDYA KARINA, SH.

Penata

NIP.19870713 201001 2 011

PIHAK PERTAMA
KEPALA SUB BIDANG FASILITASI
PROFESI ASN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN

ENDANG SRI ASTUTIK, S.AP.

Penata Tk. I

NIP. 19670817 198803 2 012

LAMPIRAN PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN

| NO. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|--|-----------|
| 1. | Terselenggaranya Fasilitasi Lembaga Profesi ASN | Jumlah dokumen hasil fasilitasi profesi ASN | 4 Laporan |
| | | Jumlah peserta Sosialisasi Dewan Pengurus dan anggota KORPRI | 77 OPD |

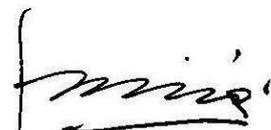
| NO | SUB KEGIATAN | ANGGARAN (Rp.) | KET |
|----|--------------------------------|-------------------------|--------|
| 1 | Fasilitasi Lembaga Profesi ASN | Rp 10.000.000,00 | P-APBD |
| | JUMLAH | Rp 10.000.000,00 | |

Lamongan, 1 Oktober 2021

PIHAK KEDUA
KEPALA BIDANG PENGADAAN, PEMBERHENTIAN
DAN INFORMASI KEPEGAWAIAN ASN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN


ECHA WIDYA KARINA, SH.
Penata
NIP.19870713 201001 2 011

PIHAK PERTAMA
KEPALA SUB BIDANG FASILITASI
PROFESI ASN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN


ENDANG SRI ASTUTIK, S.AP.
Penata Tk. I
NIP. 19670817 198803 2 012



PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN

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

Nama : **IMISARI, SH**
Jabatan : Kasubbid Kepangkatan ASN
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA.

Nama : **HARIYANTO, S.Pd., M.IP.**
Jabatan : Kepala Bidang Mutasi dan Promosi ASN
Selaku atasan langsung dari PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA.
Selaku atasan langsung Pihak Pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

Pihak pertama pada tahun 2021 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja menjadi tanggung jawab Pihak Pertama.

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

Lamongan, 1 Oktober 2021

PIHAK KEDUA
KEPALA BIDANG MUTASI DAN
PROMOSI ASN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN

HARIYANTO, S.Pd., M.IP.
Pembina
NIP. 19730721 199901 1 001

PIHAK PERTAMA
KASUBBID KEPANGKATAN ASN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN

IMISARI, SH
Penata Tingkat I
NIP. 19650503 198907 2 002

LAMPIRAN PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN

| NO. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|---|--------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1. | Terselenggaranya Penataan Administrasi Kenaikan Pangkat Dan Kenaikan Gaji Berkala PNS | Persentase terbinya SK kenaikan pangkat dan Kenaikan Gaji Berkala tepat waktu | 95% |

| NO. | SUB KEGIATAN | ANGGARAN (Rp.) | KET. |
|---------------|----------------------------------|--------------------------|--------|
| 1. | Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | Rp. 32.500.000,00 | P-APBD |
| JUMLAH | | Rp. 32.500.000,00 | |

Lamongan, 1 Oktober 2021

PIHAK KEDUA
 KEPALA BIDANG MUTASI
 DAN PROMOSI ASN
 BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN

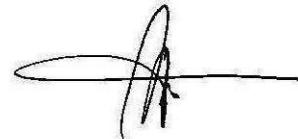


HARIYANTO, S.Pd., M.IP.

Pembina

NIP. 19730721 199901 1 001

PIHAK PERTAMA
 KASUBBID KEPANGKATAN ASN
 BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN



IMISARI.SH

Penata Tingkat I

NIP. 19650503 198907 2 002



PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN

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

Nama : **BAMBANG KRISMANTO, S.Kom**

Jabatan : Kasubid Mutasi ASN

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA.

Nama : **HARIYANTO, S.Pd., M.IP.**

Jabatan : Kepala Bidang Mutasi dan Promosi ASN

Selaku atasan langsung dari PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA.

PIHAK PERTAMA pada tahun 2021 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Lamongan, 1 Oktober 2021

PIHAK KEDUA
KEPALA BIDANG MUTASI DAN PROMOSI ASN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN


HARIYANTO, S.Pd., M.IP.

Pembina
NIP. 19730721 199901 1 001

PIHAK PERTAMA
KASUBID MUTASI ASN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN


BAMBANG KRISMANTO, S.Kom.

Penata Tk. I
NIP. 19740914 200902 1 003

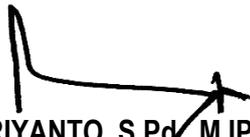
LAMPIRAN PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN

| NO. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|------------|--|------------------------------------|---------------|
| 1. | Terwujudnya pengelolaan mutasi ASN sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan jabatan | Jumlah terbitnya SK penempatan PNS | 400 SK |

| NO. | SUB KEGIATAN | ANGGARAN (Rp.) | KET. |
|---------------|------------------------|--------------------------|-------------|
| 1. | Pengelolaan Mutasi ASN | Rp. 35.000.000,00 | P-APBD |
| JUMLAH | | Rp. 35.000.000,00 | |

Lamongan, 1 Oktober 2021

PIHAK KEDUA
KEPALA BIDANG MUTASI DAN PROMOSI ASN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN



HARIYANTO, S.Pd., M.IP.

Pembina

NIP. 19730721 199901 1 001

PIHAK PERTAMA
KASUBID MUTASI ASN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN



BAMBANG KRISMANTO, S.Kom.

Penata Tk. I

NIP. 19740914 200902 1 003



**PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN**

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

Nama : **RUSYDI, S.H., M.H**

Jabatan : Kasubbid Promosi ASN

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA.

Nama : **HARIYANTO, S.Pd., M.IP.**

Jabatan : Kepala Bidang Mutasi dan Promosi ASN

Selaku atasan langsung dari PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA.

PIHAK PERTAMA pada tahun 2021 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Lamongan, 1 Oktober 2021

PIHAK KEDUA
KEPALA BIDANG MUTASI DAN PROMOSI ASN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN

HARIYANTO, S.Pd., M.IP.

Pembina

NIP. 19730721 199901 1 001

PIHAK PERTAMA
KASUBBID PROMOSI ASN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN

RUSYDI, S.H., M.H

Pembina

NIP. 19691222 199302 1 001

LAMPIRAN PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN

| NO. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|---|--------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1. | Terselenggaranya fasilitasi pengelolaan pengembangan karier/promosi ASN | Jumlah peserta assessment calon JPT pratama | 67 PNS |
| | | Jumlah peserta uji kompetensi | 0 PNS |

| NO. | SUB KEGIATAN | ANGGARAN (Rp.) | KET. |
|---------------|-------------------------|---------------------------|--------|
| 1. | Pengelolaan Promosi ASN | Rp. 544.843.600,00 | P-APBD |
| JUMLAH | | Rp. 544.843.600,00 | |

Lamongan, 1 Oktober 2021

PIHAK KEDUA
 KEPALA BIDANG MUTASI DAN PROMOSI ASN
 BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN



HARIYANTO, S.Pd., M.IP.

Pembina

NIP. 19730721 199901 1 001

PIHAK PERTAMA
 KASUBBID PROMOSI ASN
 BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN



RUSYDI, S.H., M.H

Pembina

NIP. 19691222 199302 1 001



PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN

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

Nama : **IKE HARUM DIANTI, S.Kom, M.T.**

Jabatan : Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan

Selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : **Dra. YULI UTAMI, M.Pd**

Jabatan : Plt. Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Lamongan

Selaku atasan langsung Pihak Pertama , selanjutnya disebut Pihak Kedua

Pihak Pertama pada tahun 2021 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak Kedua akan memberikan Supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Lamongan, 1 Oktober 2021

PIHAK KEDUA
Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN

Dra. YULI UTAMI, M.Pd
Pembina Tingkat I
NIP. 19650714 199003 2 012

PIHAK PERTAMA
KEPALA BIDANG PENIALAIN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN

IKE HARUM DIANTI, S.Kom, M.T.
Pembina
NIP. 19780715 200312 2 007

LAMPIRAN PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN

| NO | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|----|---|--|--------|
| 1. | Meningkatnya kinerja dan disiplin pegawai | Persentase ASN yang prestasi kerjanya baik | 90% |
| 2. | Terlaksananya fasilitasi jabatan fungsional ASN sesuai NSPK Manajemen ASN | Persentase ASN yang terfasilitasi dalam jabatan fungsional | 100 % |

| NO | KEGIATAN | ANGGARAN (Rp.) | KET |
|----|---|--------------------------|--------|
| 1. | Pengembangan Kompetensi ASN | Rp 20.000.000,00 | P-APBD |
| 2. | Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Rp 174.391.300,00 | P-APBD |
| | JUMLAH | Rp 194.391.300,00 | |

Lamongan, 1 Oktober 2021

PIHAK KEDUA
 PIt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 KABUPATEN LAMONGAN



Dra. YULI UTAMI, M.Pd
 Pembina Tingkat I
 NIP. 19650714 199003 2 012

PIHAK PERTAMA
 KEPALA BIDANG PENIALAIN KINERJA
 APARATUR DAN PENGHARGAAN
 BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN



IKE HARUM DIANTI, S.Kom, M.T.
 Pembina
 NIP. 19780715 200312 2 007



PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN

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

Nama : **AWANG SARI SP, S.E., M.Si.**

Jabatan : Kepala Sub Bidang Pembinaan Disiplin dan Penghargaan ASN

Selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : **IKE HARUM DIANTI., S.Kom, M.T.**

Jabatan : Kepala Bidang Penilaian Kinerja dan Penghargaan

Selaku atasan langsung Pihak Pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

Pihak pertama pada tahun 2021 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja menjadi tanggung jawab kami.

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

Lamongan, 1 Oktober 2021

PIHAK KEDUA
KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN
PEGAWAI
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN

IKE HARUM DIANTI, S.Kom., M.T.

Penata Tingkat I

NIP. 19780715 200312 2 007

PIHAK PERTAMA
KEPALA SUB BIDANG PEMBINAAN DISIPLIN
DAN PENGHARGAAN ASN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN

AWANG SARI SP, SE., M.Si.

Penata Tingkat I

NIP.19800601 200604 2 043

LAMPIRAN PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN

| NO | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|----|---|--|--------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Terselenggaranya pemberian penghargaan bagi pegawai | Jumlah PNS yang diusulkan mendapat penghargaan Satya Lencana Karya Satya Nugraha | 81 ASN |
| 2. | Terlaksananya Pembinaan Disiplin ASN | Persentase kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS yang tertangani | 100% |
| 3. | Terlaksananya pembinaan kasus perceraian pegawai | Persentase kasus perceraian yang dilakukan pembinaan | 100% |

| NO | SUB KEGIATAN | ANGGARAN (Rp.) | Ket |
|----|--|-------------------------|--------|
| 1. | Pengelolaan Pemberian penghargaan bagi Pegawai | Rp 14.391.300,00 | P-APBD |
| 2. | Pembinaan Disiplin ASN | Rp 25.000.000,00 | P-APBD |
| 3. | Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai | Rp 25.000.000,00 | P-APBD |
| | JUMLAH | Rp 64.391.300,00 | |

Lamongan, 1 Oktober 2021

PIHAK KEDUA
 KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA APARATUR
 DAN PENGHARGAAN
 PEGAWAI
 BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN



IKE HARUM DIANTI, S.Kom., M.T.

Penata Tingkat I
 NIP. 19780715 200312 2 007

PIHAK PERTAMA
 KEPALA SUB BIDANG PEMBINAAN DISIPLIN
 DAN PENGHARGAAN ASN
 BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN



AWANG SARI SP, SE., M.Si.

Penata Tingkat I
 NIP.19800601 200604 2 043



PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN

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

Nama : **WAHANA AL FATWA, S.Sos.**

Jabatan : Kepala Sub Bidang Penialain Kinerja ASN

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **IKE HARUM DIANTI, S.Kom, M.T.**

Jabatan : Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur Dan Penghargaan

Selaku atasan langsung Pihak Pertama, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

Pihak Pertama pada tahun 2021 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak Kedua akan memberikan Supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Lamongan, 1 Oktober 2021

KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN

IKE HARUM DIANTI, S.Kom, M.T.

Penata Tingkat I

NIP. 19780715 200312 2 007

KEPALA SUB BIDANG PENIALAIAN KINERJA
ASN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN

WAHANA AL FATWA, S.Sos.

Penata

NIP. 19811002 201101 1 008

LAMPIRAN PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN

| NO | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----------|---|--|---------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Terlaksananya penilaian dan evaluasi kinerja aparatur | Jumlah laporan hasil evaluasi penilaian kinerja aparatur | 12 laporan |
| | | Jumlah ASN yang menggunakan aplikasi E-performance | 2.500 ASN |

| No. | SUB KEGIATAN | ANGGARAN (Rp.) | Ket |
|------------|---|--------------------------|------------|
| 1. | Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Rp 174.391.300,00 | P-APBD |
| | JUMLAH | Rp 174.391.300,00 | |

Lamongan, 1 Oktober 2021

KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA
 APARATUR DAN PENGHARGAAN
 BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN

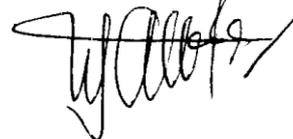


IKE HARUM DIANTI, S.Kom, M.T.

Penata Tingkat I

NIP. 19780715 200312 2 007

KEPALA SUB BIDANG PENILAIAN KINERJA
 ASN
 BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN



WAHANA AL FATWA, S.Sos.

Penata

NIP. 19811002 201101 1 008



PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN

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

Nama : **ERYN YUSTINAH, S.Sos., M.Si**

Jabatan : Kepala Sub Bidang Pembinaan Jabatan Fungsional ASN
selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **IKE HARUM DIANTI, S.Kom, M.T**

Jabatan : Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur Dan Penghargaan
selaku atasan langsung dari pihak pertama, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA.

PIHAK PERTAMA pada tahun 2021 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggungjawab kami.

PIHAK KEDUA akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Lamongan, 1 Oktober 2021

PIHAK KEDUA
KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA
APARATUR DAN PENGHARGAAN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN

IKE HARUM DIANTI, S.Kom, M.T

PenataTingkat I

NIP.19780715 200312 2 007

PIHAK PERTAMA
KEPALA SUB BIDANG PEMBINAAN JABATAN
FUNGSIONAL ASN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN

ERYN YUSTINAH, Sos., MSi

Penata Tingkat I

NIP. 19770510 200901 2 003

LAMPIRAN PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN

| NO. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|---|-----------|
| 1. | Terselenggaranya pembinaan jabatan fungsional ASN | Jumlah laporan hasil pembinaan jabatan fungsional ASN | 2 laporan |
| | | Jumlah SK jabatan fungsional yang terbit tepat waktu | 200 SK |

| NO. | SUB KEGIATAN | ANGGARAN (Rp.) | KET |
|-----|----------------------------------|--------------------------|--------|
| 1. | Pembinaan Jabatan Fungsional ASN | Rp. 20.000.000,00 | P-APBD |
| | JUMLAH | Rp. 20.000.000,00 | |

Lamongan, 1 Oktober 2021

PIHAK KEDUA
 KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA
 APARATUR DAN PENGHARGAAN
 BKPSDMKABUPATEN LAMONGAN



IKE HARUM DIANTI, S.Kom, M.T

PenataTingkat I

NIP.19780715 200312 2 007

PIHAK PERTAMA
 KEPALA SUB BIDANG PEMBINAAN JABATAN
 FUNGSIONAL ASN
 BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN



ERYN YUSTINAH.s.Sos.MSi

Penata Tingkat I

NIP. 19770510 200901 2 003



**PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : **AHMAD MUHIDLUL UMMAH, S.AP**

Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia

selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **Dra. YULI UTAMI, M.Pd**

Jabatan : Plt. Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Lamongan

Selaku atasan langsung dari pihak pertama, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA.

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggungjawab kami.

PIHAK KEDUA akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Lamongan, 1 Oktober 2021

PIHAK KEDUA
Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN

Dra. YULI UTAMI, M.Pd
Pembina Utama Muda
NIP. 19650714 199003 2 012

PIHAK PERTAMA
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN

AHMAD MUHIDLUL UMMAH, S.AP
Penata
NIP. 19860330 201101 1 005

LAMPIRAN PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN

| NO | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|--|--|---------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1. | Meningkatnya Pengembangan Kompetensi Teknis dan fungsional bagi ASN | Persentase ASN yang lulus diklat teknis dan fungsional dengan nilai post test baik | 100 % |
| 2. | Meningkatnya Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial, dan Sosial Kultural bagi ASN | Jumlah ASN yang mendapatkan sertifikasi kompetensi / keahlian | 214 ASN |

| NO | KEGIATAN | ANGGARAN (Rp.) | KETERANGAN |
|-----|---|----------------------------|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1. | Pengembangan Kompetensi Teknis | Rp 50.000.000,00 | P-APBD |
| 2. | Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | Rp 1.220.000.000,00 | P-APBD |
| | JUMLAH | Rp 1.270.000.000,00 | |

Lamongan, 1 Oktober 2021

PIHAK KEDUA
 Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 KABUPATEN LAMONGAN



Dra. YULI UTAMI, M.Pd
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19650714 199003 2 012

PIHAK PERTAMA
 KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN SUMBER
 DAYA MANUSIA
 BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN



AHMAD MUHIDLUL UMMAH, S.AP
 Penata
 NIP. 19860330 201101 1 005



PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : **SUMINEM, SE**

Jabatan : Kepala Sub Bidang Evaluasi Pengembangan Kompetensi SDM
selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **AHMAD MUNHIDLUL UMMAH, S.AP.**

Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selaku atasan langsung dari pihak pertama, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA.

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggungjawab kami.

PIHAK KEDUA akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitasterhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Lamongan, 1 Oktober 2021

PIHAK KEDUA
KEPALA BIDANG PENGMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN

AHMAD MUNHIDLUL UMMAH, S.AP

Penata

NIP. 19860330 201101 1 005

PIHAK PERTAMA
KEPALA SUB BIDANG EVALUASI
PENGEMBANGAN KOMPETENSI SDM
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN

SUMINEM, SE.

Penata Tingkat I

NIP. 19771116 200112 2 004

LAMPIRAN PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

KABUPATEN LAMONGAN

| NO | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET 2021 |
|---|--|--|-------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1. | Terlaksananya Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta jabatan Fungsional | Jumlah dokumen perencanaan dan evaluasi pengembangan kompetensi SD | 2 dokumen |
| Jumlah peserta diklat, kursus, seminar, lokakarya, bimtek, workshop, study banding, benchmarking dan study lapangan | | 73 ASN | |
| Jumlah PNS yang mengikuti tugas yang mengikuti tugas belajar dan ikatan dinas yang mendapatkan bantuan biaya | | 3 ASN | |

| NO | SUB KEGIATAN | ANGGARAN (Rp.) | KETERANGAN |
|-----|---|--------------------------|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1. | Penyusunan Kebijakan Teknis dan rencana sertifikasi kompetensi , pengelolaan kelembagaan , tenaga pengembang kompetensi , sumber belajar , kerjasama , Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah , Jabatan pimpinan tinggi , Kepemimpinan dan Prajabatan , serta jabatan fungsional | Rp 383.687.200,00 | P-APBD |
| | JUMLAH | Rp 383.687.200,00 | |

Lamongan, 1 Oktober 2021

PIHAK KEDUA
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN

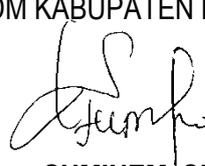


AHMAD MUHIDLUL UMMAH, S.AP

Penata

NIP. 19860330 201101 1 005

PIHAK PERTAMA
KEPALA SUB BIDANG EVALUASI
PENGEMBANGAN KOMPETENSI SDM
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN



SUMINEM, SE.

Penata Tingkat I

NIP. 19771116 200112 2 004



PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : **ANNA SOFHIA, S.Psi, MM**

Jabatan : Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial dan Sosial Kultural

selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **AHMAD MUNHIDLUL UMMAH, S.AP.**

Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selaku atasan langsung dari pihak pertama, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA.

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

PIHAK KEDUA akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Lamongan, 1 Oktober 2021

PIHAK KEDUA
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN

AHMAD MUHIDLUL UMMAH, S.AP

Penata
NIP. 19860330 201101 1 005

PIHAK PERTAMA
KASUBBID PENGEMBANGAN KOMPETENSI
DASAR, MANAJERIAL DAN SOSIAL KULTURAL
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN

ANNA SOFHIA, S.Psi, MM.

Penata
NIP 19760101 201101 2 009

LAMPIRAN PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN

| NO | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|---|-----------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1. | Terselenggaranya Pengembangan Kompetensi dasar, kepemimpinan, dan sosial kultural ASN | Jumlah dokumen perencanaan dan evaluasi diklat kepemimpinan dan pelatihan dasar | 2 dokumen |
| | | Jumlah peserta diklat prajabatan (Latsar) | 130 PNS |
| | | Jumlah peserta diklat kepemimpinan | 5 PNS |

| NO | SUB KEGIATAN | ANGGARAN (Rp.) | KETERANGAN |
|-----|---|--------------------------|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1. | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | Rp 836.312.800,00 | P-APBD |
| | JUMLAH | Rp 836.312.800,00 | |

Lamongan, 1 Oktober 2021

PIHAK KEDUA
 KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
 MANUSIA
 BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN



AHMAD MUHIDLUL UMMAH, S.AP

Penata
 NIP. 19860330 201101 1 005

PIHAK PERTAMA
 KASUBBID PENGEMBANGAN KOMPETENSI
 DASAR, MANAJERIAL DAN SOSIAL KULTURAL
 BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN



ANNA SOFHIA, S.Psi, MM.

Penata
 NIP 19760101 201101 2 009



PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : **ABDUL AWI, S.Sos.**

Jabatan : Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional
selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **AHMAD MUHIDLUL UMMAH, S.AP**

Jabatan : Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai
Selakuatan langsung dari pihak pertama, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA.

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

PIHAK KEDUA akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Lamongan, 1 Oktober 2021

PIHAK KEDUA
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN

AHMAD MUHIDLUL UMMAH, S.AP

Penata

NIP. 19860330 201101 1 005

PIHAK PERTAMA
KASUBBID PENGEMBANGAN KOMPETENSI
TEKNIS DAN FUNGSIONAL
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN

ABDUL AWI S.Sos.

Penata Tingkat I

NIP 19671216 198710 1 001

LAMPIRAN PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN

| NO | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|--|--|-----------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1. | Terselenggaranya Pengembangan Kompetensi Teknis dan fungsional ASN | Jumlah dokumen perencanaan dan evaluasi diklat teknis dan fungsional | 2 dokumen |
| | | Jumlah peserta diklat teknis dan fungsional | 30 PNS |

| NO | SUB KEGIATAN | ANGGARAN (Rp.) | KETERANGAN |
|----|---|-------------------------|------------|
| 1. | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Rp 50.000.000,00 | P-APBD |
| | JUMLAH | Rp 50.000.000,00 | |

Lamongan, 1 Oktober 2021

PIHAK KEDUA
 KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
 MANUSIA
 BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN



AHMAD MUHIDLUL UMMAH, S.AP

Penata

NIP. 19860330 201101 1 005

PIHAK PERTAMA
 KASUBBID PENGEMBANGAN KOMPETENSI
 TEKNIS DAN FUNGSIONAL
 BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN



ABDUL AWI S.Sos.

Penata Tingkat I

NIP 19671216 198710 1 001



PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN

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

Nama : **Dra. YULI UTAMI, M.Pd.**

Jabatan : Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Lamongan

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA.

Nama : **Drs. MOH. NALIKAN, M.M**

Jabatan : Sekretaris Daerah Kabupaten Lamongan

Selaku atasan langsung dari PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA.

PIHAK PERTAMA pada tahun 2021 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Lamongan, 1 Oktober 2021

PIHAK KEDUA
SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN LAMONGAN

PIHAK PERTAMA
Pit. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN KABUPATEN

Drs. MOH. NALIKAN, M.M
Pembina Utama Muda
NIP. 19690703 198911 1 001

Dra. YULI UTAMI, M.Pd.
Pembina Tk. I
NIP. 19650714 199003 2 012

LAMPIRAN PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN

| NO. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|--|---|--------|
| 1. | Meningkatnya pelayanan administrasi perkantoran | Persentase Unit Kerja internal yang terlayani dengan baik | 100% |
| 2. | Meningkatnya sarana dan prasarana aparatur | Persentase sarana dan prasarana aparatur dengan kondisi baik | 100% |
| 3. | Meningkatnya disiplin aparatur | Persentase aparatur yang disiplin | 100% |
| 4. | Meningkatnya sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan | Persentase dokumen perencanaan, laporan kinerja dan laporan keuangan yang tepat waktu | 100% |

| NO. | KEGIATAN | ANGGARAN (Rp.) | KET. |
|-----|---|----------------------------|--------|
| 1. | Perencanaan, Penganggaran Dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Rp 35.000.000,00 | P-APBD |
| 2. | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | Rp 5.292.674.789,00 | P-APBD |
| 3. | Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | Rp 24.180.000,00 | P-APBD |
| 4. | Administrasi Umum Perangkat Daerah | Rp 139.5000.000,00 | P-APBD |
| 5. | Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | Rp 20.000.000,00 | P-APBD |
| 6. | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | Rp 379.500.000,00 | P-APBD |
| 7. | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | Rp 150.000.000,00 | P-APBD |
| | JUMLAH | Rp 9.020.089.689,00 | |

Lamongan, 1 Oktober 2021

PIHAK KEDUA
 SEKRETARIS DAERAH
 KABUPATEN LAMONGAN

PIHAK PERTAMA
 PIt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 KABUPATEN LAMONGAN KABUPATEN



Drs. MOH. NALIKAN, M.M
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19690703 198911 1 001

Dra. YULI UTAMI, M.Pd.
 Pembina Tk. I
 NIP. 19650714 199003 2 012



**PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN**

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

Nama : **AGUS SUPRAPTO, S.Sos, M.M**

Jabatan : Kepala Sub Bagian Keuangan

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA.

Nama : **Dra. YULI UTAMI, M.Pd.**

Jabatan : Sekretaris Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selaku atasan langsung dari PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA.

PIHAK PERTAMA pada tahun 2021 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Lamongan, 1 Oktober 2021

PIHAK KEDUA
SEKRETARIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN LAMONGAN

Dra. YULI UTAMI, M.Pd.

Pembina Tk. I

NIP. 19650714 199003 2 012

PIHAK PERTAMA
KASUBBAG KEUANGAN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN

AGUS SUPRAPTO, S.Sos., M.M

Pembina

NIP. 19740404 199503 1 004

LAMPIRAN PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN

| NO. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|---|--|--------|
| 1. | Terwujudnya Administrasi Keuangan Perangkat Daerah yang tepat waktu | Persentase dokumen administrasi keuangan PD yang tepat waktu | 100% |

| NO. | SUB KEGIATAN | ANGGARAN (Rp) | KET. |
|---------------|---|----------------------------|--------|
| 1. | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | Rp 5.267.674.789,00 | P-APBD |
| 2. | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD | Rp 10.000.000,00 | P-APBD |
| 3. | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan / Triwulanan / Semesteran SKPD | Rp 15.000.000,00 | P-APBD |
| JUMLAH | | Rp 5.292.674.789,00 | |

Lamongan, 1 Oktober 2021

PIHAK KEDUA
 SEKRETARIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
 MANUSIA KABUPATEN LAMONGAN



Dra. YULI UTAMI, M.Pd.
 Pembina Tk. I
 NIP. 19650714 199003 2 012

PIHAK PERTAMA
 KASUBBAG KEUANGAN
 BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN



AGUS SUPRAPTO, S.Sos., M.M.
 Pembina
 NIP. 19740404 199503 1 004



PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN

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

Nama : **SUTIANA, S.Kom., M.M.**

Jabatan : Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA.

Nama : **Dra. YULI UTAMI, M.Pd.**

Jabatan : Sekretaris Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selaku atasan langsung dari PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA.

Selaku atasan langsung Pihak Pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

PIHAK PERTAMA pada tahun 2021 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja menjadi tanggung jawab Pihak Pertama.

PIHAK KEDUA akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Lamongan, 1 Oktober 2021

PIHAK KEDUA
SEKRETARIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN LAMONGAN

Dra. YULI UTAMI, M.Pd.

Pembina Tk. I

NIP. 19650714 199003 2 012

PIHAK PERTAMA
KASUBBAG PERENCANAAN DAN EVALUASI
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN

SUTIANA, S.Kom., M.M.

Pembina

NIP. 19770614 200212 2 005

LAMPIRAN PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN

| NO. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|--|---|-----------|
| 1. | Tersusunnya dokumen perencanaan Perangkat Daerah | Jumlah dokumen perencanaan dan evaluasi | 3 dokumen |
| 2. | Tersusunnya Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Jumlah dokumen evaluasi kinerja | 4 dokumen |

| NO. | SUB KEGIATAN | ANGGARAN (Rp.) | KET. |
|---------------|---|-------------------------|--------|
| 1. | Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Rp 15.000.000,00 | P-APBD |
| 2. | Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Rp 20.000.000,00 | P-APBD |
| JUMLAH | | Rp 35.000.000,00 | |

Lamongan, 1 Oktober 2021

PIHAK KEDUA
 SEKRETARIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
 MANUSIA KABUPATEN LAMONGAN



Dra. YULI UTAMI, M.Pd.
 Pembina Tk. I
 NIP. 19650714 199003 2 012

PIHAK PERTAMA
 KASUBBAG PERENCANAAN DAN EVALUASI
 BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN



SUTIANAH, S.Kom., M.M.
 Pembina
 NIP. 19770614 200212 2 005



PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN

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

Nama : **CHONEEF INDAH F, SH, M.Si**
Jabatan : Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA.

Nama : **Dra. YULI UTAMI, M.Pd.**
Jabatan : Sekretaris Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Selaku atasan langsung dari PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA.

PIHAK PERTAMA pada tahun 2021 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Lamongan, 1 Oktober 2021

PIHAK KEDUA
SEKRETARIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN LAMONGAN

Dra. YULI UTAMI, M.Pd.
Pembina Tk. I
NIP. 19650714 199003 2 012

PIHAK PERTAMA
KASUBBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN
BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN

CHONEEF INDAH F, SH, M.Si
Pembina
NIP.19650917 199403 2 006

LAMPIRAN PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN

| NO. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|-----|--|--|--------|
| 1. | Tersedianya Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | Persentase Pegawai BKPSDM yang berpakaian dinas sesuai peraturan | 100% |
| 2. | Tersedianya Administrasi Umum Perangkat Daerah | Persentase layanan administrasi umum yang tercukupi dengan baik | 100% |
| 3. | Terselenggaranya Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | Persentase kebutuhan peralatan dan perlengkapan kantor yang terpenuhi dalam tahun berjalan | 100% |
| 4. | Tersedianya Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | Persentase jasa penunjang perkantoran yang terpenuhi | 100% |
| 5. | Terpeliharanya Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase barang milik daerah di BKPSDM yang terpelihara dengan baik | 100% |

| NO. | SUB KEGIATAN | ANGGARAN (Rp.) | KET. |
|---------------|---|--------------------------|--------|
| 1. | Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | Rp. 24.180.000,00 | P-APBD |
| 2. | Administrasi Umum Perangkat Daerah | Rp. 139.500.000,00 | P-APBD |
| 3. | Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | Rp. 20.000.000,00 | P-APBD |
| 4. | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Rp. 379.500.000,00 | P-APBD |
| 5. | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Rp. 150.000.000,00 | P-APBD |
| JUMLAH | | Rp 713.180.000,00 | |

Lamongan, 1 Oktober 2021

PIHAK KEDUA
 SEKRETARIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
 MANUSIA KABUPATEN LAMONGAN



Dra. YULI UTAMI, M.Pd.

Pembina Tk. I

NIP. 19650714 199003 2 012

PIHAK PERTAMA
 KASUBBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN
 BKPSDM KABUPATEN LAMONGAN



CHONEEF INDAH F, SH, M.Si

Pembina

NIP.19650917 199403 2 006