



**BUPATI LAMANDAU  
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH**

**PERATURAN BUPATI LAMANDAU  
NOMOR 16 TAHUN 2020**

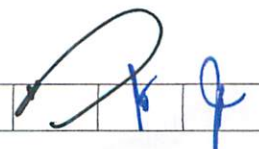
**TENTANG**

**PEDOMAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA APARATUR SIPIL NEGARA**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**BUPATI LAMANDAU,**

- Menimbang : a. bahwa Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 mengamanatkan salah satu area perubahan yang menjadi tujuan dari reformasi birokrasi adalah pola pikir (*mind set*) dan budaya kerja (*culture set*);
- b. bahwa untuk menumbuh kembangkan etos kerja, tanggung jawab, etika dan moral Aparatur Sipil Negara serta guna meningkatkan kinerja pelayanan kepada masyarakat, perlu mengembangkan nilai-nilai dasar budaya kerja Aparatur Sipil Negara secara intensif, berkelanjutan dan menyeluruh di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lamandau;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lamandau;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih Dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi, Dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3574) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);

  
[ ]



3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Katingan, Kabupaten Seruyan, Kabupaten Sukamara, Kabupaten Lamandau, Kabupaten Gunung Mas, Kabupaten Pulang Pisau, Kabupaten Murung Raya, Kabupaten Barito Timur Di Provinsi Kalimantan Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 18, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4180);
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah kedua kalinya dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps Dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 142, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4450);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
9. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Perubahan;
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 751);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);





13. Peraturan Daerah Kabupaten Lamandau Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lamandau (Lembaran Daerah Kabupaten Lamandau Tahun 2016 Nomor 145, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Lamandau Tahun 2016 Nomor 192);
14. Peraturan Daerah Kabupaten Lamandau Nomor 1 Tahun 2018 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Lamandau Tahun 2018 Nomor 170, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Lamandau Nomor 217);

### **M E M U T U S K A N :**

**Menetapkan: PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA APARATUR SIPIL NEGARA.**

### **BAB I KETENTUAN UMUM**

#### Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Lamandau.
2. Pemerintah Daerah adalah kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Lamandau.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Unit Pelaksana Teknis Daerah yang selanjutnya disingkat UPTD adalah unsur pelaksana teknis operasional dinas atau badan untuk melaksanakan sebagian urusan dinas atau badan.
6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
7. Budaya Kerja adalah sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari hari.
8. Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja adalah nilai-nilai yang dimiliki dan diyakini kebenarannya terdiri dari 5 (lima) unsur / 5 (lima) pasang nilai, yang diharapkan dapat dikembangkan oleh setiap aparatur negara, sehingga antara nilai-nilai yang diyakini tersebut, akan menumbuhkan motivasi dan tanggung jawab terhadap peningkatan produktivitas.
9. Kelompok Budaya Kerja, yang selanjutnya disingkat KBK, adalah organisasi budaya kerja Aparatur Pemerintah Daerah yang bersifat informal, dibentuk oleh Perangkat Daerah/ unit kerja



dalam rangka mengoptimalkan pelaksanaan pengembangan budaya kerja di lingkungan Pemerintah Daerah.

10. Nilai Budaya yang selanjutnya disingkat nilai adalah konsep abstrak mengenai masalah dasar yang sangat penting dan bernilai di kehidupan manusia.
11. *Role Model* adalah Aparatur Sipil Negara yang dapat dijadikan panutan atau teladan bagi Aparatur Sipil Negara yang lain.
12. Pengembangan Budaya Kerja adalah peningkatan sikap dan perilaku ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lamandau yang didasari oleh nilai budaya kerja dan telah menjadi kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

## **BAB II RUANG LINGKUP**

### Pasal 2

Ruang lingkup pengaturan dalam Peraturan Bupati ini, meliputi :

- a. Maksud, Tujuan, Manfaat dan Sasaran;
- b. Nilai- nilai budaya kerja;
- c. Penerapan budaya kerja;
- d. Langkah-langkah Pengembangan budaya kerja; dan
- e. Pembinaan dan Pengendalian.

## **BAB III MAKSUD, TUJUAN, MANFAAT DAN SASARAN**

### Bagian Kesatu Maksud

### Pasal 3

Maksud dari Peraturan Bupati ini adalah untuk :

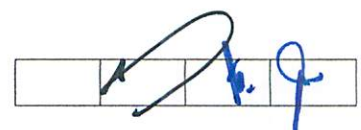
- a. membantu pengembangan budaya kerja dalam pelaksanaan reformasi birokrasi;
- b. membantu Pemerintah Daerah untuk mendorong perubahan sikap dan perilaku pejabat serta pegawai di lingkungan Perangkat Daerah masing-masing agar dapat meningkatkan kinerja untuk mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi; dan
- c. sebagai pedoman dalam memberikan panduan dalam merencanakan, melaksanakan, dan melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan pengembangan budaya kerja.

### Bagian Kedua Tujuan

### Pasal 4

Pedoman pengembangan budaya kerja ASN bertujuan untuk :

- a. terwujudnya karakter ASN Daerah yang berakhlak mulia, beretika, berdisiplin, bertanggung jawab, produktif dan profesional dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya;





- b. terwujudnya lingkungan kerja yang dapat mendukung peningkatan etos kerja, produktivitas kerja serta peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan pada masyarakat;
- c. meningkatnya citra ASN dalam mengubah pola pikir, pola sikap dan pola tindak;
- d. menerapkan nilai-nilai Pengembangan Budaya Kerja dalam mengubah sikap dan perilaku aparatur;
- e. membangun karakter dan jati diri ASN sebagai pelayan masyarakat;
- f. membantu Pemerintah untuk mendorong perubahan sikap dan perilaku pejabat serta pegawai di lingkungan Perangkat Daerah masing-masing agar dapat meningkatkan kinerja untuk mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi; dan
- g. memberikan panduan dalam merencanakan, melaksanakan, dan melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan pengembangan budaya kerja.

### Bagian Ketiga

#### Manfaat

#### Pasal 5

Manfaat pedoman pengembangan budaya kerja ASN adalah :


- a. bagi pegawai memperoleh kesempatan untuk berperan, berprestasi, aktualisasi diri, mendapatkan pengakuan, penghargaan kebanggaan kerja serta rasa ikut memiliki, bertanggung jawab meningkatkan kemampuan memimpin dan pemecahan masalah, memperluas wawasan, lebih memahami hidup dan pengabdianya sebagai pegawai Pemerintah Kabupaten Lamandau.
- b. bagi instansi dapat meningkatkan kerja sama, mengefektifkan koordinasi, integrasi, sinkronisasi, keselarasan dan dinamika organisasi, memperlancar komunikasi dan hubungan kerja serta menumbuhkan kembangkan kepemimpinan yang partisipatif.
- c. bagi Pemerintah Daerah meningkatkan kinerja Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

### Bagian Keempat

#### Sasaran

#### Pasal 6

Sasaran pengembangan budaya kerja ASN di lingkungan Pemerintah Daerah adalah terciptanya perubahan pola pikir dan budaya kerja ASN menjadi budaya yang mengembangkan sikap dan perilaku kerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*) yang diperoleh dari produktivitas kerja dan kinerja yang tinggi untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat.



**BAB IV**  
**NILAI – NILAI BUDAYA KERJA**

Pasal 7

- (1) Nilai budaya kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lamandau yaitu : ASN JUARA yang merupakan akronim dari kata *Jujur, Unggul, Adil, Religius dan Aman*.
- (2) Nilai budaya kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengandung pengertian sebagai berikut :
- a. *Jujur* mengandung pengertian bahwa dalam melaksanakan tugasnya mampu memberikan informasi yang benar sesuai dengan bidang tugas dan kewenangannya, sebagaimana yang diucapkan dalam Sumpah/Janji pada saat diangkat menjadi PNS;
  - b. *Unggul* mengandung pengertian dalam melaksanakan tugasnya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tuntas sesuai kompetensi dan kewenangannya serta berorientasi pada hasil kerja;
  - c. *Adil* mengandung pengertian bahwa dalam melaksanakan tugasnya mampu menjalankan keseimbangan antara hak dan kewajiban serta dapat memberikan pelayanan tanpa membeda-bedakan suku, agama, golongan dan kepentingan;
  - d. *Religius* mengandung pengertian bahwa dalam melaksanakan tugasnya mampu berperilaku dan berbuat sesuai dengan norma Ketuhanan Yang Maha Esa; dan
  - e. *Aman* mengandung pengertian bahwa dalam melaksanakan tugasnya mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, serta bertindak berdasarkan norma agama, norma kesopanan, norma kesusilaan dan norma hukum.

Pasal 8

Perilaku penting yang mendukung penerapan nilai budaya kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (2), adalah sebagai berikut :

- a. *Jujur* meliputi penyampaian informasi yang benar kepada pimpinan, rekan kerja, relasi kerja dan masyarakat, berani membela kebenaran dan keadilan, serta menjauhi praktek korupsi, kolusi dan nepotisme;
- b. *Unggul* meliputi berkompeten, produktif, berwawasan luas, berdaya saing, berkinerja baik serta tanggap terhadap kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi;
- c. *Adil* meliputi mampu menempatkan diri, bijaksana dalam mengambil keputusan, saling membantu dan mengutamakan kepentingan umum;
- d. *Religius* meliputi bersikap dan berperilaku yang patuh terhadap ajaran agama, toleran terhadap pelaksanaan ibadah agama lain, dan hidup rukun dengan pemeluk agama lain; dan

  
[ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]



- e. *Aman* meliputi selalu menjalankan tugas dan kewajiban sesuai bidang tugas, tertib, ramah, sopan santun, serta memiliki sikap tenggang rasa dan toleran.

Pasal 9

Untuk memacu penerapan budaya kerja pada Pemerintah Kabupaten Lamandau dapat menggunakan yel-yel pengucapan : "ASN JUARA, LAMANDAU SEJAHTERA" baik pada acara formal atau non formal.

**BAB V**  
**PENERAPAN BUDAYA KERJA**

Pasal 10

Dalam penerapan nilai dan perilaku penting budaya kerja, pimpinan Perangkat Daerah berperan sebagai panutan atau "*Role Model*".

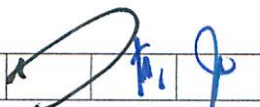
Pasal 11

- (1) Sebagai pengawasan dalam mengawal pengembangan budaya kerja terhadap pelaksanaan KBK bagi Perangkat Daerah maka Pemerintah Daerah membuat tim yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (2) Untuk mendukung penerapan nilai dan perilaku penting budaya kerja setiap Perangkat Daerah wajib membentuk KBK yang ditetapkan dengan Keputusan kepala Perangkat Daerah.
- (3) KBK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bertugas :
  - a. melakukan pengkajian dan analisis kegiatan Perangkat Daerah atau unit kerja;
  - b. menyusun perumusan tujuan, kegiatan, nilai, janji layanan, motto, masukan, pertimbangan dan saran pada Perangkat Daerah atau unit kerja; dan
  - c. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan Perangkat Daerah atau unit kerja.

Pasal 12

Syarat organisasi KBK agar dapat berjalan secara aktif dan efektif dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pencapaian visi dan misi organisasi, adalah sebagai berikut :

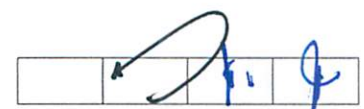
- a. ketua KBK sedapat mungkin dijabat oleh ketua organisasi Perangkat Daerah atau unit kerja yang tujuannya adalah untuk dapat lebih menggerakkan dan mengarahkan organisasi KBK;
- b. sekretaris dan anggota KBK bisa berasal dari pejabat struktural, pejabat fungsional, maupun pegawai administrasi, namun yang diprioritaskan adalah pejabat struktural yang dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya dan tidak memandang pegawai senior atau junior; dan



- c. keseluruhan anggota KBK adalah orang-orang yang mempunyai sifat persuasif, komunikatif, akomodatif, demokratis, dan dapat menjadi teladan dalam penerapan nilai-nilai dasar budaya kerja.

### Pasal 13

- (1) Susunan organisasi KBK di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lamandau sebagaimana dimaksud dalam pasal 11 ayat (1), terdiri atas :
- a. penanggung jawab;
  - b. fasilitator;
  - c. ketua;
  - d. sekretaris; dan
  - e. anggota.
- (2) Penanggung jawab sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a mempunyai tugas :
- a. memberikan pengawasan dalam manajemen perubahan (termasuk pengembangan budaya kerja); dan
  - b. memiliki komitmen institusi terhadap program manajemen perubahan (termasuk pengembangan budaya kerja).
- (3) Fasilitator sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b mempunyai tugas :
- a. memberikan pengarahan dalam manajemen (termasuk Pengembangan budaya kerja); dan
  - b. memiliki komitmen institusi terhadap program manajemen perubahan (termasuk Pengembangan budaya kerja).
- (4) Ketua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c mempunyai tugas :
- a. Penanggung jawab seluruh pelaksanaan program manajemen perubahan (termasuk pengembangan budaya kerja);
  - b. resolusi konflik/pemecah permasalahan; dan
  - c. komunikasi dengan para pihak.
- (5) Sekretaris sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d mempunyai tugas :
- a. pengelola harian program pengembangan budaya kerja; dan
  - b. keterlibatan penuh sesuai dengan unit kerjanya.
- (6) Anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e mempunyai tugas :
- a. menyusun desain teknis program manajemen perubahan dan komunikasi (termasuk pengembangan budaya kerja);
  - b. mempersiapkan teknis pengembangan dan pelaksanaan program manajemen perubahan dan komunikasi (termasuk pengembangan budaya kerja); dan
  - c. memastikan kualitas perencanaan dan pelaksanaan program manajemen perubahan (termasuk pengembangan budaya kerja).



A handwritten signature in blue ink is written over a grid of five empty rectangular boxes. The signature is stylized and appears to be the initials 'A. J. G.'.



#### Pasal 14

- (1) Susunan organisasi KBK bagi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lamandau sebagaimana dimaksud dalam pasal 11 ayat (2) terdiri atas :
  - a. ketua;
  - b. sekretaris; dan
  - c. anggota.
- (2) Ketua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a mempunyai tugas :
  - a. bertanggung jawab terhadap pelaksanaan KBK;
  - b. memberikan petunjuk dan arahan dalam pelaksanaan kegiatan KBK;
  - c. berperan aktif dalam kegiatan KBK;
  - d. menindaklanjuti hasil pemikiran KBK; dan
  - e. melaporkan hasil pelaksanaan kepada Bupati.
- (3) Sekretaris sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b mempunyai tugas :
  - a. memimpin pelaksanaan teknis kegiatan KBK; dan
  - b. menyusun laporan pelaksanaan kegiatan KBK.
- (4) Anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c mempunyai tugas :
  - a. berperan aktif dalam kegiatan KBK;
  - b. bekerjasama dengan seluruh anggota lainnya; dan
  - c. melaksanakan kegiatan KBK.

### **BAB VI PEMBINAAN DAN PENGENDALIAN**

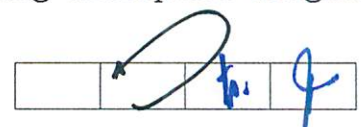
#### Pasal 15

- (1) Bupati selaku penanggung jawab budaya kerja melakukan pembinaan dan pengendalian penerapan budaya kerja di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Pembinaan dan pengendalian sebagaimana pada ayat (1) dilakukan dengan :
  - a. memberikan pedoman, petunjuk, bimbingan, dan arahan dalam penerapan budaya kerja;
  - b. melakukan monitoring dan evaluasi penerapan budaya kerja; dan mengoordinasikan penyelenggaraan kompetensi KBK.

### **BAB VII TIM MONITORING DAN EVALUASI**

#### Pasal 16

- (1) Dalam rangka pelaksanaan monitoring dan evaluasi penerapan budaya kerja sebagaimana pada pasal 15 ayat 2 poin b, dibentuk Tim Monitoring dan Evaluasi yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati;



- (2) Keanggotaan Tim Monitoring dan Evaluasi sekurang-kurangnya terdiri dari :
- Inspektorat;
  - Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
  - Badan Keuangan Daerah;
  - Dinas Komunikasi dan Informatika; dan
  - Bagian Organisasi Sekretariat Daerah.
- (3) Kewenangan Tim Monitoring dan Evaluasi antara lain :
- Memberikan penilaian terhadap pelaksanaan budaya kerja pada Perangkat Daerah;
  - Memberikan rekomendasi perbaikan terhadap pelaksanaan budaya kerja pada Perangkat Daerah; dan
  - Menyerahkan hasil penilaian kepada Bupati sebagai dasar pemberian penghargaan dan hukuman bagi Perangkat Daerah terhadap pelaksanaan budaya kerja.

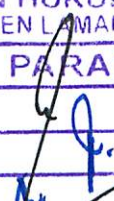


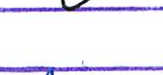


## BAB VIII PENUTUP

### Pasal 17

Hal-hal yang belum diatur dalam Peraturan Bupati ini, sepanjang mengenai teknis pelaksanaannya ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

### Pasal 18

Peraturan Bupati ini mulai berlaku sejak tanggal diundangkan. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Lamandau.

BAGIAN HUKUM SETDA KABUPATEN LAMANDAU	
JABATAN	PARAF
WABUP	
SEKDA	
ASISTEN	
KABAG	
KASUEBAG	
PELAKSANA	

Ditetapkan di Nanga Bulik  
pada tanggal 24 Februari 2020

**BUPATI LAMANDAU,**



**HENDRA LESMANA**

Diundangkan di Nanga Bulik  
pada tanggal 24 Februari 2020

**Pj. SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN LAMANDAU,**



**MASRUN**