



BKPSDM Kabupaten Temanggung

# RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN TEMANGGUNG  
TAHUN 2024-2026



## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillahirobbil'alamin*, dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, kami dapat menyelesaikan penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Renstra BKPSDM) Kabupaten Temanggung Tahun 2024-2026. Renstra BKPSDM Tahun 2024-2026 adalah dokumen perencanaan jangka menengah BKPSDM Kabupaten Temanggung untuk periode Tahun 2024-2026 yang berisikan rincian pada beberapa kebijakan, program, kegiatan, dan sub kegiatan pembangunan yang didasarkan pada kondisi, potensi, permasalahan, kebutuhan nyata, peraturan perundang-undangan, dan aspirasi masyarakat yang berkembang di Kabupaten Temanggung dan berorientasi pada hasil yang akan dicapai selama kurun waktu 3 (tiga) tahun.

Dalam rangka mewujudkan tujuan dari urusan yang diampu oleh BKPSDM, maka dalam Renstra ini kami jabarkan indikator-indikator kinerja, baik indikator kinerja utama, indikator sasaran, serta indikator program. Masing-masing dicantumkan beserta targetnya yang direncanakan akan tercapai dalam kurun waktu Tahun 2024-2026.

Demikian Renstra BKPSDM Tahun 2024-2026, dengan harapan semua rencana kegiatan yang telah disusun mendapatkan prioritas dalam APBD dan dapat terlaksana sesuai yang diharapkan.

Temanggung, 14 April 2023

**KEPALA BKPSDM  
KABUPATEN TEMANGGUNG,**



**UMI LESTARI NURJANAH, S.Sos, M.Si**

Pembina Tingkat I

NIP. 19660608 199603 2 004

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR TABEL .....	iv
DAFTAR GAMBAR .....	v
BAB I : PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Landasan Hukum .....	3
1.3. Maksud dan Tujuan .....	6
1.4. Sistematika Penulisan .....	7
BAB II : GAMBARAN PELAYANAN BKPSDM .....	9
2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur BKPSDM .....	9
2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah .....	15
2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah .....	18
2.4. Kelompok Sasaran Layanan .....	21
BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS BKPSDM .....	22
3.1. Permasalahan Pelayanan BKPSDM .....	22
3.2. Isu Strategis .....	23
BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN .....	25
4.1. Tujuan dan Sasaran Renstra BKPSDM Tahun 2024-2026 ...	25
4.2. Cascading Kinerja BKPSDM .....	25
BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN .....	26
5.1. Strategi dan Arah Kebijakan .....	26
BAB VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, SUB KEGIATAN, SERTA PENDANAAN .....	29
6.1. Program .....	29
6.2. Kegiatan dan Sub Kegiatan .....	29
6.3. Indikator Kinerja Kelompok Sasaran & Pendanaan Indikatif	30
BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN .....	36
7.1. Penentuan Target Keberhasilan Pencapaian Tujuan dan Sasaran Renstra BKPSDM Tahun 2024-2026 melalui Kinerja Indikator Utama (IKU) BKPSDM .....	36
7.2. Penentuan Target Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah Tahun 2024-2026 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK) .....	36
BAB VIII: PENUTUP .....	39

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.2. Data Personil dan Tata Laksana BKPSDM Kabupaten Temanggung .....	16
Tabel 2.3. Aset dan Modal Penunjang Kerja BKPSDM Kabupaten Temanggung .....	17
Tabel 2.4. Pencapaian Kinerja BKPSDM Kabupaten Temanggung .....	19
Tabel 3.1. Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah BKPSDM Kabupaten Temanggung .....	23
Tabel 4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPSDM Kabupaten Temanggung .....	25
Tabel 5.1. Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan BKPSDM Kabupaten Temanggung .....	28
Tabel 6.1. Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan BKPSDM Kabupaten Temanggung .....	31
Tabel 7.1. Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kabupaten Temanggung .....	36
Tabel 7.2. Indikator Kinerja Kunci BKPSDM Kabupaten Temanggung .....	38

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Proses Penyusunan Renstra BKPSDM .....	2
Gambar 1.2. Arsitektur Kinerja Dokumen Perencanaan BKPSDM .....	3
Gambar 2.1. Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Temanggung .....	11

## HALAMAN VERIFIKASI

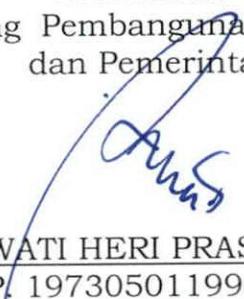
### RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TEMANGGUNG TAHUN 2024-2026

disusun Oleh :

TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN TEMANGGUNG TAHUN 2024-2026

Telah diteliti dan diverifikasi oleh petugas verifikator,  
Pada Tanggal : 14 April 2023

Koordinator  
Bidang Pembangunan Manusia  
dan Pemerintahan

  
RINAWATI HERI PRASTUTI, SE, MM  
NIP. 197305011996032004

Petugas Verifikator

  
EKO BUDI MULYANTO, SE, MM  
NIP. 196811171990031002

Mengetahui,

KEPALA BAPPEDA  
KABUPATEN TEMANGGUNG

  
DWI SUKARMEI, ST, MT  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19740508 200312 1 008

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

RPJMD Kabupaten Temanggung Tahun 2018-2023 akan berakhir pada tahun 2023, sedangkan Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota akan dilaksanakan pada pemilu kepala daerah serentak secara nasional pada tahun 2024. Oleh karena itu, untuk memastikan keberlangsungan pembangunan daerah maka Pemerintah telah menerbitkan Instruksi Menteri Dalam Negeri (Inmendagri) Nomor 52 Tahun 2022 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah Dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir pada Tahun 2023 dan Daerah Otonom Baru. Peraturan ini menjadi acuan bagi pemerintah daerah yang masa jabatan kepala daerahnya berakhir pada tahun 2023 sehingga Pemerintah Kabupaten Temanggung perlu untuk segera menyusun dokumen Rencana Pembangunan Daerah yang selanjutnya disingkat RPD. RPD Kabupaten Temanggung Tahun 2024-2026 ini menjadi dokumen perencanaan jangka menengah transisi yang ditetapkan dengan Peraturan Bupati sebagai pedoman strategis bagi pembangunan daerah selama jangka waktu tahun 2024 sampai dengan 2026 sampai ditetapkannya Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah oleh Bupati dan Wakil Bupati hasil pemilihan Kepala Daerah serentak pada tahun 2024

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Temanggung adalah dokumen perencanaan BKPSDM Kabupaten Temanggung untuk periode 3 (tahun) tahun yang berpedoman kepada Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Temanggung Tahun 2024-2026 yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta berpedoman kepada RPD dan bersifat indikatif. Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung memuat tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan, serta program dan kegiatan indikatif sesuai tugas pokok dan fungsinya selaku pengampu Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan bidang Kepegawaian serta bidang Pendidikan dan Pelatihan.

Dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah sangat diperlukan adanya Rencana Strategis secara umum atau Rencana Strategis untuk masing-masing Perangkat Daerah. Sebagai salah satu unsur perangkat daerah, BKPSDM Kabupaten Temanggung adalah salah satu Perangkat Daerah untuk Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan bidang

Kepegawaian Daerah serta bidang Pendidikan dan Pelatihan yang memiliki kewajiban untuk menyusun Rencana Strategis. Keberadaan BKPSDM Manusia Kabupaten Temanggung menjadi sangat penting dalam mensukseskan pembangunan Daerah, terkait dengan tugas dan fungsinya dalam bidang Kepegawaian Daerah dan Pendidikan dan Pelatihan yang bertujuan untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang berkinerja tinggi dan bebas KKN.

Proses penyusunan Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung dilakukan dalam beberapa tahap sebagai berikut:

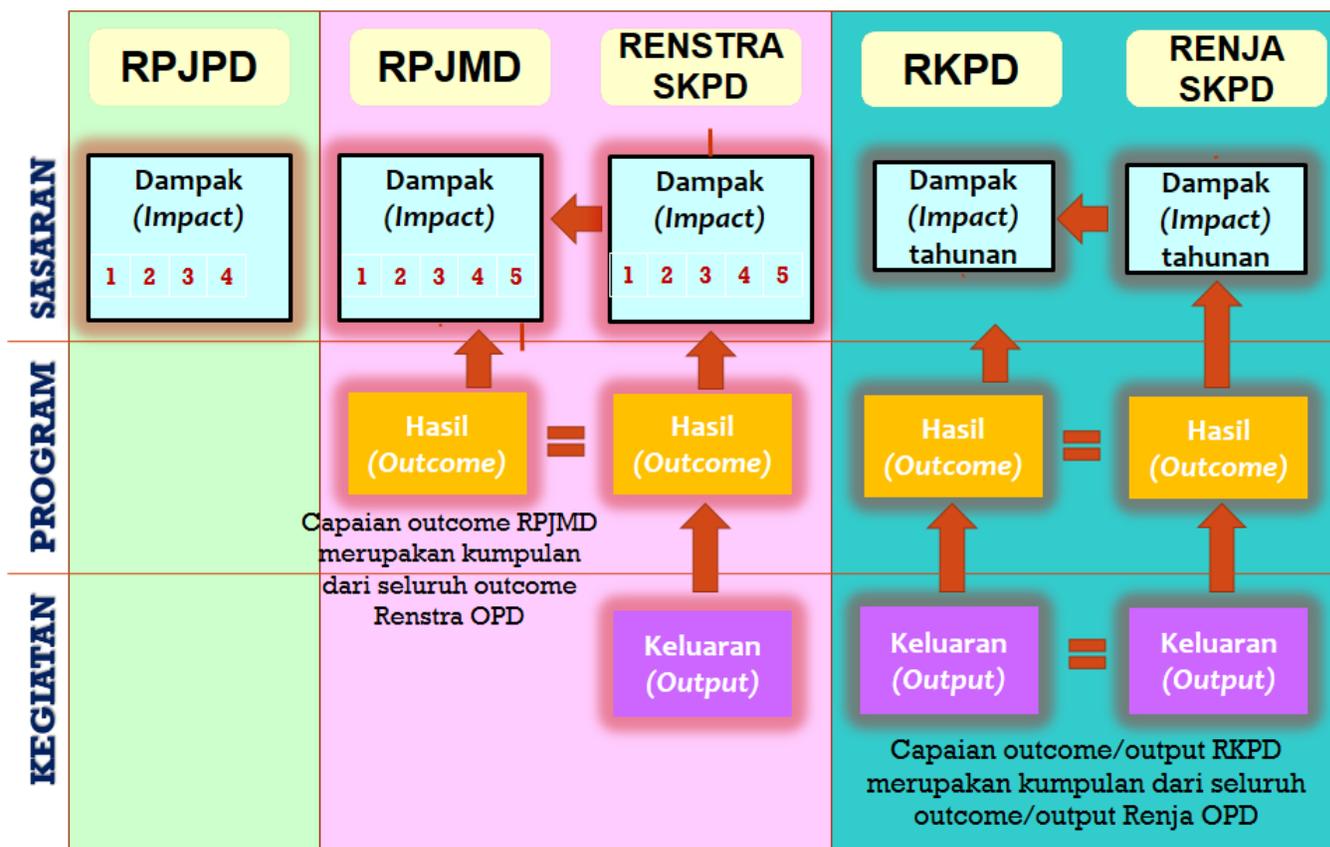
Gambar 1.1  
Proses penyusunan Renstra Perangkat Daerah



Dokumen Renstra Perangkat Daerah harus selaras dengan dokumen perencanaan lain yang lebih bersifat makro dengan tujuan Program dan Kegiatan Perangkat Daerah selaras dengan arah kebijakan pembangunan Pemerintah Daerah sebagai mana tertuang dalam RPD Kabupaten Temanggung Tahun 2024-2026, arah kebijakan pembangunan Pemerintah Daerah selaras dengan arah kebijakan Pemerintah Provinsi, arah kebijakan pembangunan Pemerintah Daerah dan arah kebijakan Pemerintah Provinsi sinkron dengan arah kebijakan pembangunan Pemerintah Pusat. Dengan mengacu pada alur pikir tersebut, maka dokumen Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung disusun berdasarkan

garis-garis kebijakan pada dokumen RPD Kabupaten Temanggung Tahun 2024-2026 yang didalamnya telah mengacu pada dokumen-dokumen perencanaan seperti RPJPD tahun 2005-2025, RPJMN tahun 2020-2024, serta hasil Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS).

Gambar 1.2  
Arsitektur kinerja dokumen perencanaan Perangkat Daerah



## 1.2. Landasan Hukum

Landasan Hukum Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2024-2026 adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah;
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 – 2025;

6. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang;
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
8. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2005 tentang Dana Perimbangan;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Kajian Lingkungan Hidup Strategis;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional;
14. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal;
15. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
16. Peraturan Presiden Nomor 111 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan;
17. Peraturan Presiden Nomor 79 Tahun 2019 tentang Percepatan Pembangunan Ekonomi Kawasan Kendal-Semarang-Salatiga-Demak-Grobogan, Kawasan Purworejo-Wonosobo-Magelang-Temanggung dan Kawasan Brebes-Tegal-Semarang;
18. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2019-2024;
19. Keputusan Menteri dalam negeri Nomor 050-5889 Tahun 2020, tentang Hasil Verifikasi, Validasi, dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
20. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 3 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2005–2025;

21. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 16 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2009-2029;
22. Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 10 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Temanggung Tahun 2005-2025;
23. Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 13 Tahun 2011 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah;
24. Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 1 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Temanggung Tahun 2011-2031;
25. Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 23 Tahun 2020 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
26. Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 14 Tahun 2020 tentang Pemberdayaan Dan Perlindungan Perempuan;
27. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah;
28. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2016 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah;
29. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
30. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2018 tentang Pembuatan dan Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis dalam Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah;
31. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal;

32. Peraturan Menteri Dalam Negeri No 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah;
33. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
34. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah; dan
35. Peraturan Bupati Nomor 110 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Temanggung.

### **1.3. Maksud dan Tujuan**

Maksud dan tujuan disusunnya Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung adalah sebagai berikut:

1. Maksud Dari Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung adalah:
  - a. Peningkatan kinerja penyelenggaraan Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan bidang Kepegawaian Daerah dan bidang Pendidikan dan Pelatihan untuk mewujudkan Tujuan dan Sasaran Daerah yang telah disepakati dalam kinerja penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
  - b. Menyelaraskan program kegiatan dengan RPD Kabupaten Temanggung Tahun 2024-2026;
  - c. Merumuskan rekomendasi untuk penyusunan kebijakan di bidang Kepegawaian Daerah dan bidang Pendidikan dan Pelatihan;
  - d. Memberikan pedoman dalam penyusunan instrumen-instrumen pengendalian, pengawasan, dan evaluasi di bidang Kepegawaian dan bidang Pendidikan dan Pelatihan;
  - e. Memberikan pedoman dalam penyusunan dokumen perencanaan pembangunan lanjutan berupa RKPD dan Renja BKPSDM.
2. Tujuan dari Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung adalah:
  - a. Menjabarkan strategi yang akan dilaksanakan oleh BKPSDM Kabupaten Temanggung untuk mewujudkan Tujuan dan Sasaran Daerah untuk Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan bidang Kepegawaian Daerah dan bidang Pendidikan dan Pelatihan;
  - b. Menjadi acuan kerja resmi bagi BKPSDM Kabupaten Temanggung serta para pihak terkait dalam upaya pembangunan bidang Kepegawaian Daerah dan bidang Pendidikan dan Pelatihan;

- c. Menjadi acuan resmi untuk penilaian BKPSDM Kabupaten Temanggung; dan
- d. Media akuntabilitas dalam rangka menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

#### **1.4. Sistematika Penulisan**

Sistematika penyusunan Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung adalah sebagai berikut:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

paling sedikit memuat:

1. Latar belakang;
2. Landasan Hukum;
3. Maksud dan tujuan;
4. Sistematika penulisan.

Menjelaskan tentang latar belakang penyusunan Renstra yang meliputi pengertian ringkas Renstra, proses penyusunan Renstra, dasar hukum penyusunan, maksud dan tujuan penyusunan dan sistematika penulisan.

##### **BAB II GAMBARAN PELAYANAN BKPSDM**

Memuat informasi tentang tugas fungsi dan struktur organisasi BKPSDM Kabupaten Temanggung dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, mengulas secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki BKPSDM Kabupaten Temanggung dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan kinerja pelayanan BKPSDM Kabupaten Temanggung capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung periode sebelumnya, mengemukakan capaian program prioritas BKPSDM yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya, evaluasi kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah dan mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi.

##### **BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BKPSDM**

Memuat permasalahan-permasalahan pelayanan BKPSDM Kabupaten Temanggung beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya, menjelaskan tentang identifikasi permasalahan daerah yang diklasifikasikan dalam tiap urusan pemerintahan. Identifikasi permasalahan tersebut digunakan

sebagiaa bahan kajian dalam merumuskan isu strategis daerah untuk periode Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2024-2026.

#### BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

Memuat tentang perumusan visi, misi, tujuan dan sasaran BKPSDM Kabupaten Temanggung untuk menjawab permasalahan dan isu strategis daerah.

#### BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Memuat tentang strategi dan arah kebijakan BKPSDM Kabupaten Temanggung. Strategi dan arah kebijakan disusun guna lebih memfokuskan tindakan-tindakan yang direncanakan dan diperlukan dalam mencapai tujuan dan sasaran BKPSDM Kabupaten Temanggung dalam tiga tahun mendatang.

#### BAB VI KERANGKA PENDANAAN PEMBANGUNAN DAN PROGRAM BKPSDM

Memuat tentang kebijakan umum, rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif.

#### BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Memuat indikator kinerja BKPSDM Kabupaten Temanggung yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam tiga tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPD Kabupaten Temanggung 2024-2026.

#### BAB VIII PENUTUP

Memuat secara singkat harapan dari dokumen Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung yang ditetapkan.

## **BAB II**

### **GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

#### **2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi BKPSDM**

##### **2.1.1 Struktur Organisasi BKPSDM**

Penyusunan Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung telah mengacu kepada Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 18 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Rencana Strategis Perangkat Daerah, Rencana Kerja Pemerintah Daerah, Rencana Kerja Satuan Perangkat Daerah dan Pelaksanaan Musyawarah Perencanaan Pembangunan Daerah yang dijabarkan dalam Peraturan Bupati Nomor 33 Tahun 2022 tentang Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung.

Adapun Tugas dan fungsi BKPSDM Kabupaten Temanggung didasarkan pada Peraturan Bupati Temanggung Nomor 33 Tahun 2022 tentang Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung.

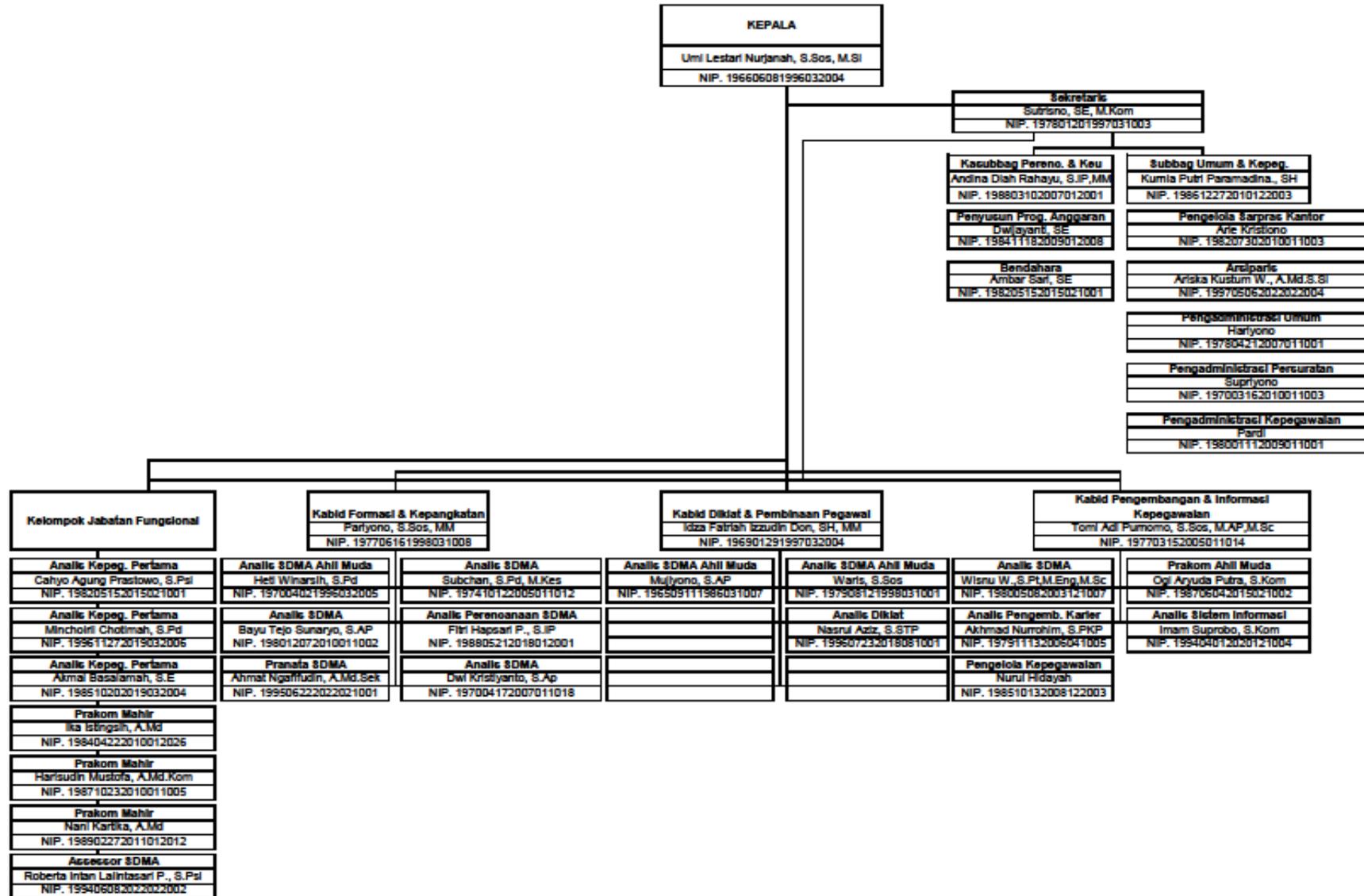
Tugas BKPSDM Kabupaten Temanggung adalah membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah. BKPSDM Kabupaten Temanggung juga mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan dan penetapan kebijakan fungsi penunjang di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan;
2. Pelaksanaan tugas dukungan fungsi penunjang bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan;
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan fungsi penunjang di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan;
5. Pengarahan, pembinaan, dan pengoordinasian pelaksanaan fungsi kesekretariatan badan; dan

6. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati, sesuai dengan fungsinya.

Struktur Organisasi berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 33 Tahun 2022 tentang Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung, adalah sebagaimana gambar 2.1.

Gambar 2.1  
Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung



## **2.1.2 Uraian Tugas dan Fungsi BKPSDM**

### **2.1.2.1 Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Badan**

Kepala Badan mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah.

Rincian Tugas:

- a. merumuskan dan menetapkan rencana dan program kegiatan Badan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- b. membagi tugas bawahan sesuai dengan jabatan dan kompetensinya serta memberikan arahan baik secara lisan maupun tertulis guna kelancaran pelaksanaan tugas;
- c. menyelenggarakan koordinasi dan konsultasi dengan instansi terkait baik vertikal maupun horizontal guna sinkronisasi dan harmonisasi pelaksanaan tugas;
- d. merumuskan kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan di Daerah sesuai peraturan perundang-undangan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- e. menelaah dan mengkaji peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sebagai bahan perumusan kebijakan teknis serta pedoman pelaksanaan tugas;
- f. menyelenggarakan pembinaan, pengawasan dan pengendalian kegiatan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sesuai peraturan perundang-undangan agar kinerja Badan mencapai target yang telah ditetapkan;
- g. menyelenggarakan pelayanan prima, fasilitasi, dan inovasi di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan guna peningkatan kualitas kerja;
- h. menetapkan Standar Operasional Prosedur dalam penyelenggaraan kegiatan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
- i. menyelenggarakan pembinaan dan pengawasan internal dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;

- j. mengoordinasikan dan mengarahkan kegiatan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- k. mengevaluasi pelaksanaan kegiatan Badan dengan cara mengukur pencapaian program kerja yang telah disusun;
- l. melaporkan pelaksanaan tugas kepada Bupati baik lisan maupun tertulis sebagai wujud akuntabilitas dan transparansi;
- m. mengevaluasi dan menilai prestasi kerja bawahan sesuai ketentuan dalam rangka peningkatan karir, pemberian penghargaan dan sanksi;
- n. menyampaikan saran dan pertimbangan kepada pimpinan baik lisan maupun tertulis agar kegiatan berjalan lancar; dan
- o. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **2.1.2.2 Tugas Pokok dan Fungsi Sekretariat**

Sekretariat mempunyai tugas Melaksanakan penyiapan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Badan.

Dalam melaksanakan tugas Sekretariat melaksanakan fungsi:

- a. penyiapan koordinasi kegiatan di lingkungan Badan;
- b. penyiapan koordinasi dan penyusunan rencana program dan kegiatan di lingkungan Badan;
- c. penyiapan pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi bidang ketatausahaan, kepegawaian, hukum, keuangan, kerumahtanggaan, kerja sama, hubungan masyarakat, kearsipan di lingkungan Badan;
- d. penyiapan koordinasi, pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana di lingkungan Badan;
- e. penyiapan koordinasi pelaksanaan sistem pengendalian intern pemerintah dan pengelolaan sistem informasi dan dokumentasi;
- f. penyiapan pengelolaan barang milik/kekayaan daerah dan pelayanan pengadaan barang/jasa di lingkungan Badan;
- g. penyiapan evaluasi dan pelaporan di lingkungan Badan; dan

- h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **2.1.2.3 Tugas Pokok dan Fungsi Bidang Formasi dan Kepangkatan**

Bidang Formasi dan Kepangkatan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan bidang penyusunan formasi dan kebutuhan pegawai, pengelolaan dan fasilitasi Jabatan Fungsional.

Dalam melaksanakan tugas Bidang Formasi dan Kepangkatan melaksanakan fungsi:

- a. penyiapan perumusan kebijakan, pelaksanaan koordinasi dan kebijakan, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang penyusunan formasi dan kebutuhan pegawai;
- b. penyiapan perumusan kebijakan, pelaksanaan koordinasi dan kebijakan, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang penerimaan, penjurangan, pengangkatan Calon Aparatur Sipil Negara;
- c. penyiapan perumusan kebijakan, pelaksanaan koordinasi dan kebijakan, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang pengelolaan dan fasilitasi jabatan fungsional; dan
- d. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **2.1.2.4 Tugas Pokok dan Fungsi Bidang Pengembangan Karier dan Informasi Kepegawaian**

Bidang Pengembangan Karier dan Informasi Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan karier, penyusunan dan pengelolaan aplikasi kepegawaian.

Dalam melaksanakan tugas Bidang Pengembang

- a. penyiapan perumusan kebijakan, pelaksanaan koordinasi dan kebijakan, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan karier pegawai;
- b. penyiapan perumusan kebijakan, pelaksanaan koordinasi dan kebijakan, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang pola karier pegawai dan peta pengembangan karier pegawai;

- c. penyiapan perumusan kebijakan, pelaksanaan koordinasi dan kebijakan, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang pengelolaan aplikasi sistem informasi kepegawaian; dan
- d. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **2.1.2.5 Tugas Pokok dan Fungsi Bidang Pendidikan, Pelatihan, dan Pembinaan Pegawai**

Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Pembinaan Pegawai mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan bidang pendidikan, pelatihan dan pembinaan pegawai.

Dalam melaksanakan tugas Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Pembinaan Pegawai melaksanakan fungsi:

- a. penyiapan perumusan kebijakan, pelaksanaan koordinasi dan kebijakan, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang pendidikan, pelatihan dan pembinaan pegawai;
- b. penyiapan perumusan kebijakan, pelaksanaan koordinasi dan kebijakan, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang pendidikan, pelatihan dan pembinaan pegawai;
- c. penyiapan perumusan kebijakan, pelaksanaan koordinasi dan kebijakan, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang pendidikan, pelatihan dan pembinaan pegawai; dan
- d. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## **2.2 Sumber Daya BKPSDM**

### **2.2.1 Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia atau biasa disingkat menjadi SDM adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung didalamnya menuju insan yang religius, nyaman, dan sejahtera.

Tabel 2.1  
Data Personil dan Tata laksana  
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Temanggung

NAMA JABATAN (SESUAI PERDA)***)	KUALIFIKASI PENDIDIKAN (TERAKHIR)*)							GOLONGAN/ PANGKAT*)				PENDIDIKAN PELATIHAN STRUKTURAL*)			
	SMA	D1	D2	D3	S1	S2	S3	I	II	III	IV	PIM I	PIM II	PIM III	PIM IV
<b>Eselon 2</b>															
KEPALA BKPSDM						1					1			1	1
<b>Eselon 3</b>															
SEKRETARIS						1					1			1	1
KEPALA BIDANG						3				1	2				3
<b>Eselon 4</b>															
KASUBAG RENKEU						1				1					1
KASUBAG UMPEG					1					1					
<b>Jabatan Fungsional</b>															
Analisis SDMA Ahli Muda					4	1				4	1				2
Pranata Komputer Ahli Muda					1					1					
Analisis Kepegawaian Pertama					3					3					
Pranata Komputer Mahir				3						3					
Assesor SDMA					1					1					
Analisis SDMA					3					3					
Pranata SDMA				1					1						
Analisis Diklat					1					1					
Analisis Pengembangan Karier					1					1					
Pengelola Kepegawaian				1					1						
Analisis Sistem Informasi					1					1					
Bendahara					1					1					
Pengelola Sarpras Kantor					1				1						
Arsiparis				1					1						
Pengadministrasi Umum	1								1						
Pengadministrasi Persuratan	1								1						
Pengadministrasi Kepegawaian	1								1						
<b>JUMLAH</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>7</b>	<b>22</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>8</b>

### 2.2.2 Asset/Modal

Guna melaksanakan tugas dan fungsi BKPSDM Kabupaten Temanggung tidak cukup mengandalkan dari jumlah dan kualitas sumber daya manusia saja. Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut juga menuntut adanya ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, sehingga tercapai kualitas kinerja yang baik. Secara umum sarana dan prasarana digunakan untuk menunjang kegiatan ketatausahaan atau administrasi perkantoran, pembinaan dan pelayanan administrasi kepegawaian, upaya peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia/aparat sipil negara serta penunjang pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM Kabupaten Temanggung.

Secara sederhana gambaran sarana dan prasarana BKPSDM Kabupaten Temanggung dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.2  
Aset dan Modal Penunjang Kinerja  
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Temanggung

Uraian		Jumlah Aset	Nilai Aset	Keterangan
1.	Tanah	-	0,-	Nihil
2.	Alat Besar	1 unit	17.773.000,-	<i>Portable Genset</i>
3.	Alat Angkut	20 unit	963.294.773,-	- 5 unit roda 4 - 15 unit roda 2
4.	Peralatan Pertanian	1 buah	290.000,-	
5.	Alat Kantor dan Alat Rumah Tangga	398 unit	807.669.160,-	
6.	Alat Studio, Komunikasi, Pemancar	74 unit	160.623.886,-	
7.	Alat Kedokteran Umum	2 unit	2.905.960,-	Thermometer
8.	Komputer	62 unit	1.200.017.010,-	
9.	Gedung dan Bangunan	1 unit	116.193.000,-	gedung kantor bertingkat
10.	Jaringan	5 unit	59.409.000,-	- Jaringan Listrik Laboratorium Pengembangan SDM - Jaringan Komputer - Router Indoor

Uraian		Jumlah Aset	Nilai Aset	Keterangan
				AS7240 MHz
11.	Bahan Perpustakaan	1 buah	66.500,-	Buku Sejarah Temanggung
12.	Aset lainnya (asset tak berwujud)	3 unit	312.153.000,-	Aplikasi Simpeg
13.	Aset lain-lain	406 unit	34.741.650,-	
	<b>Jumlah Aset</b>		<b>3.974.577.289,-</b>	

### 2.3 Kinerja Pelayanan BKPSDM

Untuk keperluan pengukuran ketercapaian tujuan BKPSDM Kabupaten Temanggung diperlukan sejumlah sasaran yang menggambarkan kondisi yang harus dicapai pada tahun 2026. Dalam menentukan target sasaran salah satunya adalah berpijak pada capaian kinerja tahun atau periode sebelumnya.

Adapun Pencapaian Kinerja BKPSDM Kabupaten Temanggung pada periode Renstra 2018-2023 sampai dengan tahun 2022, adalah sebagai berikut:

Tabel 2.4  
Pencapaian Kinerja  
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Temanggung

No	Indikator Kinerja	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	
1	Persentase penyusunan formasi pegawai	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	n.a	100%	100%	100%	100%	n.a
2	Persentase penyelesaian usulan PNS tepat waktu	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	n.a	100%	100%	100%	100%	n.a
3	Persentase penyelesaian usulan kenaikan pangkat tepat waktu	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	n.a	100%	100%	100%	100%	n.a
4	Persentase penyelesaian pengangkatan dan kenaikan jabatan fungsional	n.a	95%	100%	100%	100%	n.a	100%	100%	100%	n.a	n.a	100%	100%	100%	100%	n.a
5	Persentase keterisian jabatan tinggi pratama, jabatan administrator, dan jabatan pengawas	80%	80%	80%	80%	80%	77,48%	76,38%	90,33%	86,51%	n.a	96,85%	95,47%	112,91%	108,14%	n.a	
6	Persentase perempuan pada jabatan tinggi pratama, jabatan administrator, dan jabatan pengawas	45,50%	46%	47%	47%	48%	45,81%	46,79%	46,96%	42,09%	n.a	95,43%	97,48%	97,83%	87,69%	n.a	

No	Indikator Kinerja	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)
7	Persentase pelaksanaan <i>updating</i> data kepegawaian	80%	85%	90%	95%	95%	100%	100%	100%	100%	n.a	105,26%	105,26%	105,26%	105,26%	n.a
8	Persentase pelanggaran disiplin ASN	0,30%	0,30%	0,30%	0,20%	0,20%	0,22%	0,25%	0,25%	0,02%	n.a	110%	125%	125%	10%	n.a
9	Persentase penyelesaian penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN	90%	90%	90%	90%	90%	100%	100%	86,67%	14,29%	n.a	111,11%	111,11%	96,3%	15,87%	n.a
10	Persentase pejabat tinggi pratama, pejabat administrator, dan pejabat pengawas yang memiliki kompetensi diklat kepemimpinan	37,60%	27,08%	29,69%	32%	35%	37,91%	27,08%	25,08%	30,13%	n.a	108,32%	77,37%	71,66%	86,08%	n.a
11	Persentase ASN yang memiliki kompetensi teknis dan fungsional sesuai jabatannya	3%	4,50%	9%	13,50%	18%	4,87%	7,36%	14,57%	16,50%	n.a	27,05%	40,88%	80,94%	91,66%	n.a

## **2.4 Kelompok Sasaran Layanan**

BKPSDM Kabupaten Temanggung memberikan layanan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kepada seluruh PNS di Kabupaten Temanggung. Dalam memberikan layanan tersebut tidak lepas dari bantuan dan kerjasama dengan berbagai pihak.

Beberapa mitra kerja BKPSDM Kabupaten Temanggung dalam memberikan layanan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, antara lain:

- a. Mitra Perangkat Daerah dalam pemberian pelayanan:
  - BKD Provinsi Jawa Tengah
  - BPSDMD Provinsi Jawa Tengah
  - BKN Kantor Regional I Yogyakarta
  - Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Temanggung
- b. Dukungan BUMD dalam pencapaian kinerja Perangkat Daerah:
  - PT Taspen
  - PT Bank Jateng Cabang Temanggung
  - Perumda BPR Bank Pasar Kabupaten Temanggung
  - PT BPR BKK Temanggung (Perseroda)
- c. Kerjasama daerah yang menjadi tanggung jawab Perangkat Daerah:
  - Kerjasama dengan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah terkait Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan.
  - Kerjasama dengan SMK N 2 Temanggung terkait Penyelenggaraan Seleksi CAT PPPK Guru dan PPPK Teknis.

## **BAB III**

### **PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS BKPSDM**

#### **3.1 Permasalahan Pelayanan BKPSDM**

Permasalahan pelayanan BKPSDM Kabupaten Temanggung diuraikan berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Hal ini bertujuan agar dapat dipetakan berbagai permasalahan yang terkait dengan urusan yang menjadi kewenangan dan tanggungjawab penyelenggaran Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Temanggung 2024-2026, guna menentukan isu-isu strategis pembangunan daerah.

Adapun permasalahan pelayanan pada BKPSDM Kabupaten Temanggung adalah:

##### **3.1.1. Bidang Kepegawaian**

Capaian Indeks Profesionalitas ASN pada Tahun 2022 masih rendah yaitu di angka 53,13 atau jika dalam nilai prestasi kerja masih pada kategori sangat rendah ( $\leq 60$ ). Hal ini disebabkan karena belum terkoneksi data kepegawaian dengan perhitungan indeks, dan belum semua pegawai melakukan *update* dan *upload* data kepegawaian seperti P2KP (kinerja) dan sertifikat diklat (kompetensi) yang merupakan salah satu aspek dalam dimensi penilaian IP ASN. Pencapaian skor paling rendah ada pada dimensi kompetensi yaitu sebesar 32%, padahal bobot dimensi kompetensi menyumbang nilai paling besar terhadap pengukuran IP ASN yaitu sebesar 40%. Skor dimensi kompetensi diperoleh melalui pendataan terhadap riwayat keikutsertaan PNS dalam kegiatan diklat atau bimbingan teknis minimal 20 JP selama 1 tahun terakhir dan seminar selama 2 tahun terakhir yang relevan dengan tugas dan jabatannya. Di masa pandemi *Covid-19* dilakukan *refocusing* anggaran sehingga terjadi pengurangan anggaran pengembangan kompetensi PNS, hal ini berpengaruh terhadap pencapaian IP ASN.

Belum maksimalnya capaian Indeks Sistem Merit yang mana pada Tahun 2022 hasil penilaiannya sebesar 0,482 atau masih berada pada kategori III (0,41-0,6) dengan status kurang. Kabupaten Temanggung masih dibawah 12 kota/kabupaten di Jawa Tengah yang kemarin menyabet penghargaan dengan kategori baik. Hal ini dikarenakan Kabupaten Temanggung belum mempunyai kebijakan internal yang mengatur beberapa aspek

dalam sistem merit, serta masih terbatasnya jumlah sumber daya manusia pelaksana manajemen ASN.

### 3.1.2. Bidang Pendidikan dan Pelatihan

Penurunan persentase kompetensi diklat kepemimpinan yang mana jumlah pejabat yang telah lulus diklat kepemimpinan sampai dengan tahun 2022 tercapai 30,13% lebih rendah 1,87% dari target tahun 2022 yaitu sebesar 32%. Hal ini disebabkan karena adanya keterbatasan kuota dari penyelenggara diklat manajerial (BPSDMD Provinsi Jawa Tengah) serta karena adanya proses manajemen kepegawaian yaitu adanya pejabat yang pensiun, promosi maupun mutasi, serta penyetaraan dalam jabatan fungsional. Promosi jabatan berdampak pada pengurangan jumlah pejabat yang sudah mengikuti diklat kepemimpinan pada setiap jenjang.

## 3.2 Isu Strategis

Menyikapi permasalahan pembangunan daerah yang berkembang pada saat ini dan dikaitkan dengan capaian Visi dan Misi Kabupaten Temanggung, maka faktor pelayanan Perangkat Daerah yang berperan dalam pencapaian tersebut salah satunya karena adanya permasalahan yang dihadapi BKPSDM Kabupaten Temanggung, kami berusaha menyikapi beberapa isu terkait Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan bidang Kepegawaian serta bidang Pendidikan dan Pelatihan. Adapun permasalahan tersebut antara lain sebagaimana yang terdapat pada Tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.1  
Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas  
dan Sasaran Pembangunan Daerah  
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Temanggung

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1.	Belum optimalnya Indeks Profesionalitas ASN	Capaian Indeks Profesionalitas ASN masih Rendah.  (Angka Indeks adalah 53,13 atau kategori III dengan predikat Kurang)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Belum optimalnya kompetensi sumber daya aparatur.</li> <li>2. Belum tersedianya data kebutuhan pengembangan kompetensi berdasarkan analisis kebutuhan diklat.</li> <li>3. Belum terkoneksi data kepegawaian dengan perhitungan indeks.</li> <li>4. Belum semua pegawai melakukan <i>update</i> data kepegawaian seperti P2KP</li> </ol>

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
			(kinerja) dan sertifikat diklat (kompetensi). 5. Belum sempurnanya integrasi data Kepegawaian pada Aplikasi kepegawaian di daerah dengan Aplikasi data Kepegawaian di BKN.
2.	Belum optimalnya Penerapan system merit dalam manajemen ASN	Dalam pengelolaan kepegawaian, system merit belum diterapkan secara maksimal.  (Angka Indeks Kabupaten Temanggung adalah 0,482 atau kategori III dengan predikat Kurang)	1. Masih terbatasnya jumlah sumber daya manusia pelaksana manajemen ASN. 2. Ketersediaan data pada aspek-aspek pendukung system merit belum tersedia secara optimal.
3.	Belum optimalnya pejabat tinggi pratama, pejabat administrator, dan pejabat pengawas yang memiliki kompetensi diklat kepemimpinan	Pejabat tinggi pratama, pejabat administrator, dan pejabat pengawas yang memiliki kompetensi diklat kepemimpinan masih Rendah.  (persentase yang mengikuti diklatpim 30,13%, lebih rendah 1,87% dari target 32%)	1. Keterbatasan kuota dari penyelenggara Diklat manajerial (BPSDMD Provinsi Jawa Tengah dan BPSDM Regional Yogyakarta). 2. Adanya proses manajemen kepegawaian yaitu pejabat yang pensiun, promosi maupun mutasi, dan penyetaraan dalam jabatan fungsional.

Isu strategis pada BKPSDM Kabupaten Temanggung disusun berdasarkan gambaran kondisi perangkat daerah dan permasalahan perangkat daerah, kebutuhan perangkat daerah, serta memperhatikan kebijakan Pemerintah baik Pusat, Provinsi, dan Kabupaten. Isu strategis dalam Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2024-2026 adalah sebagai berikut:

1. Manajemen ASN

Belum optimalnya manajemen ASN berbasis system merit.

2. Budaya Kerja

Belum sepenuhnya terbangun budaya kerja melayani (*hospitality*) pada ASN penyelenggara pelayanan.

3. Tata Kelola Pemerintahan yang Baik (*Good Governance*)

Belum optimalnya kinerja aparatur terlihat masih adanya keluhan terhadap pelayanan yang diberikan dan *in-efisiensi* penggunaan sumber daya daerah.

## BAB IV

### TUJUAN DAN SASARAN

#### 4.1 Tujuan dan Sasaran Renstra BKPSDM Tahun 2024-2026

Tujuan menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai oleh organisasi dimasa mendatang. Tujuan ditetapkan dengan mengacu pada isu-isu dan analisis strategis. Tujuan akan mengarahkan perumusan sasaran, kebijakan, program, dan kegiatan dalam rangka merealisasikan misi Kabupaten Temanggung.

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan. Sasaran menggambarkan hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan. Oleh karenanya sasaran yang ditetapkan diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan program dan kegiatan. Untuk keperluan pengukuran ketercapaian tujuan BKPSDM Kabupaten Temanggung diperlukan sejumlah sasaran yang menggambarkan kondisi yang harus dicapai pada tahun 2024-2026.

Tujuan dan sasaran Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2024-2026 yang penentuannya didasarkan pada:

- a. Tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Temanggung Tahun 2024-2026; dan/atau
- b. Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat sesuai kewenangan daerah.

#### 4.2 Cascading Kinerja BKPSDM

Tabel 4.1  
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah  
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Temanggung

Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun		
			2024	2025	2026
Meningkatnya kualitas SDM Aparatur	Terwujudnya SDM aparatur yang berkinerja tinggi	Indeks Merit System	0,50	0,55	0,61
		Indeks Profesionalitas ASN	53,18	53,23	53,28
	Program Kepegawaian Daerah	Cakupan Pengembangan SDM Aparatur	41,39	41,36	42,57
		Cakupan Peningkatan Pendayagunaan Aparatur dan Layanan Aparatur	86,5	86,58	87,67
	Program Pengembangan Sumberdaya Manusia	Cakupan Pembinaan SDM Aparatur	96,18	97	97,02

## **BAB V**

### **STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

#### **5.1 Strategi dan Arah Kebijakan**

Pembangunan dan pengembangan wilayah di Kabupaten Temanggung tidak lepas dari pembangunan dan pengembangan wilayah skala regional di Provinsi Jawa Tengah. Arah pengembangan wilayah Provinsi Jawa Tengah ditujukan untuk mewujudkan ruang wilayah yang berdaya saing berbasis pertanian, industri dan pariwisata dengan memperhatikan kelestarian alam dan pemerataan pembangunan wilayah yang berkelanjutan. Kebijakan pengembangan kawasan strategis Provinsi Jawa Tengah didasarkan atas fungsi keutamaan kawasan yang mempunyai pengaruh sangat penting dalam lingkup Provinsi terhadap ekonomi, sosial budaya, dan/atau lingkungan bagi kepentingan regional Jawa Tengah. Kawasan strategis Provinsi terbagi dalam 3 (tiga) sudut kepentingan yang mampu memberikan keterhubungan wilayah dengan Kabupaten Temanggung, yaitu:

- a. Kawasan strategis dari sudut kepentingan sosial dan budaya, letak/posisi Kabupaten Temanggung berada diantara Kawasan Strategis Nasional (KSN) Kawasan Borobudur dan Kawasan Strategis Provinsi (KSP) Kawasan Candi Dieng serta Candi Gedongsongo;
- b. Kawasan strategis dari sudut kepentingan pertumbuhan ekonomi Provinsi Jawa Tengah, letak/posisi Kabupaten Temanggung masuk dalam kawasan strategis pariwisata terpadu Kawasan Borobudur-Dieng-Kebumen dan sekitarnya; dan
- c. Kawasan strategis dari sudut kepentingan fungsi dan daya dukung lingkungan hidup, lokasi kawasan strategis yang berada di Kabupaten Temanggung adalah KSP Kawasan Gunung Sindoro-Sumbing dan Kawasan Daerah Aliran Sungai (DAS).

Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung yang selaras dengan RPD Kabupaten Temanggung Tahun 2024-2026 juga memperhatikan arah pemanfaatan ruang wilayah Kabupaten Temanggung Tahun 2011-2031 serta Kebijakan Pengembangan Kawasan Agropolitan.

Strategi merupakan upaya yang sistematis untuk mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan melalui pencapaian sasaran-sasaran strategis dari tujuan strategis tersebut. Tiap strategi menjelaskan komponen-komponen penyelenggaraan layanan BKPSDM Kabupaten

Temanggung yang harus disediakan untuk mencapai sasaran-sasaran strategis dari tiap tujuan strategis.

Rinci arah kebijakan pembangunan Kabupaten Temanggung selama 3 (tiga) tahun dibagi pada tahapan tahunan sebagai berikut:

I. Arah Kebijakan Tahun 2024

Tahun 2024 merupakan tahun pertama untuk pembangunan jangka menengah Kabupaten Temanggung tiga tahun ke depan. Pembangunan Tahun 2024 ditujukan untuk meningkatkan kualitas pembangunan manusia pemulihan ekonomi, dan tata kelola pemerintahan yang baik

II. Arah Kebijakan Tahun 2025

Pembangunan tahun 2025 ditujukan untuk mewujudkan sumber daya manusia yang kompetitif dan inovatif, percepatan pertumbuhan ekonomi, dan tata kelola pemerintahan yang baik.

III. Arah Kebijakan Tahun 2026

Pada tahun 2026 ini pembangunan ditujukan untuk mewujudkan sumber daya manusia berdaya saing tinggi, dan pematapan ekonomi.

Dengan rumusan strategis pelayanan bidang Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berupa pernyataan-pernyataan yang menjelaskan bagaimana secara sistematis tujuan dan sasaran pembangunan di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan dicapai, diuraikan dalam penjelasan berdasarkan visi, misi, tujuan, dan sasaran dalam tiga tahun mendatang sebagaimana ditampilkan dalam Tabel 5.1

Tabel 5.1  
 Tujuan, Sasaran, Strategi, Dan Kebijakan  
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
 Kabupaten Temanggung

<b>MISI 1 : Mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, berkarakter dan berdaya</b>					
<b>TUJUAN</b>	<b>SASARAN</b>	<b>INDIKATOR SASARAN</b>	<b>STRATEGI</b>	<b>ARAH KEBIJAKAN</b>	<b>PROGRAM</b>
Terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang berkinerja tinggi dan bebas KKN	Meningkatnya pengelolaan SDM aparatur	Indeks Merit System	Terwujudnya SDM aparatur yang berkinerja tertinggi	Peningkatan tata kelola manajemen ASN berdasarkan sistem merit	Kepegawaian Daerah
					Pengembangan Sumber Daya Manusia

## **BAB VI**

### **RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, SUB KEGIATAN, SERTA PENDANAAN**

Rencana Program yang dicanangkan dalam Rencana Strategis selama tiga tahun kedepan melihat dari kondisi riil yang sedang dihadapi dalam proses manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia di Kabupaten Temanggung. Program merupakan kumpulan dari beberapa kegiatan yang bersifat sistematis, nyata, serta terpadu. Secara umum Program dalam tiga tahun kedepan terbagi menjadi dua hal yakni program prioritas dan program non-prioritas. Program prioritas berkaitan dengan tiga hal yakni manajemen kepegawaian, peningkatan kualitas sumber daya manusia, serta tata kelola pemerintahan. Sedangkan program yang bersifat non-prioritas berkaitan dengan daya dukung program prioritas sebagai wujud percepatan akselerasi pembangunan dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

#### **6.1. Program**

Berdasarkan tujuan dan sasaran serta strategi dan kebijakan pada BKPSDM Kabupaten Temanggung, maka Program yang akan dilaksanakan pada tahun 2024-2026, adalah sebagai berikut:

1. Program Kepegawaian Daerah; dan
2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Selain program utama yang dilaksanakan dalam mencapai tujuan dan sasaran, BKPSDM Kabupaten Temanggung juga melaksanakan Program Penunjang yaitu Program Penunjang Urusan Pemerintahan Kabupaten/Kota.

#### **6.2. Kegiatan dan Sub Kegiatan**

1. Program Kepegawaian Daerah
  - a. Kegiatan Pengelolaan Data dan Informasi ASN
    - 1) Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis, dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN.
    - 2) Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian.
    - 3) Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian.
  - b. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN
    - 1) Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN.
    - 2) Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN.

- 3) Sub Kegiatan Pengelolaan *Assessment Center*.
- c. Kegiatan Peningkatan Kapasitas ASN
  - 1) Sub Kegiatan Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional.
- d. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
  - 1) Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.
  - 2) Sub Kegiatan Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.
  - 3) Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN.
2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
  - a. Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis
    - 1) Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum.
  - b. Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
    - 1) Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan.

### **6.3. Indikator Kinerja Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif**

Rencana program dan kegiatan, indikator kinerja kelompok sasaran dan pendanaan indikatif dapat digambarkan dalam tabel rencana program kegiatan BKPSDM Kabupaten Temanggung yang meliputi tentang tujuan program kegiatan, sasaran, indikator sasaran, program kegiatan, indikator kinerja yang dilengkapi dengan data capaian pada tahun awal kegiatan serta dilengkapi oleh target kinerja program selama 3 tahun dan penanggung jawab setiap program masing-masing sebagaimana yang ditampilkan pada Tabel 6.1.

Tabel 6.1  
Indikasi Rencana Program Prioritas dan Kebutuhan Pendanaan  
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Temanggung  
Tahun 2024-2026

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencana an	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada Akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi				
						Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target	(ribuan rupiah)			Target	(ribuan rupiah)	Target	(ribuan rupiah)
						Target	(ribuan rupiah)	Target	(ribuan rupiah)	Target	(ribuan rupiah)								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	15	16	17	18				
Terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang berkinerja tinggi dan bebas KKN				Indeks Merit Sistem	0,482	0,50		0,55		0,61		0,61		BKPSDM	Kab. Tmg				
	Meningkatnya pengelolaan SDM aparatur			Indeks Profesionalitas ASN	53,13	53,18		53,23		53,28		53,28		BKPSDM	Kab. Tmg				
		<b>5.03</b>	<b>Kepegawaian</b>				<b>8.018.111,6</b>		<b>8.058.202,2</b>		<b>8.098.493,2</b>		<b>8.098.493,2</b>						
		<b>5.03.01</b>	<b>Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>				<b>4.230.612,1</b>		<b>4.251.765,2</b>		<b>4.273.024,1</b>		<b>4.273.024,1</b>	BKPSDM	Kab. Tmg				
			<i>Persentase ketersediaan administrasi keuangan, umum dan jasa penunjang perangkat daerah</i>	<i>Terfasilitasinya administrasi keuangan, umum, dan jasa penunjang perangkat daerah</i>		100		100		100		100							
		<b>5.03.02</b>	<b>Program Kepegawaian Daerah</b>				<b>3.787.499,5</b>		<b>3.806.436,9</b>		<b>3.825.469,1</b>		<b>3.825.469,1</b>	BKPSDM	Kab. Tmg				

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencana an	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada Akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi				
						Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target	(ribuan rupiah)			Target	(ribuan rupiah)	Target	(ribuan rupiah)
						Target	(ribuan rupiah)	Target	(ribuan rupiah)	Target	(ribuan rupiah)								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	15	16	17	18				
			<i>Cakupan pengembangan SDM Aparatur</i>	<i>Meningkatnya pengembangan SDM Aparatur</i>	38,11	41,39	2.551.987,5	42,36	2.491.991	42,57	2.593.570,5	42,57	7.637.549	BKPSDM	Kab. Tmg				
			<i>Cakupan peningkatan pendayagunaan aparatur dan layanan aparatur</i>	<i>Meningkatnya pendayagunaan dan layanan aparatur</i>	86,32	86,5	1.253.515	86,58	996.142	87,67	805.282	87,67	3.036.936	BKPSDM	Kab. Tmg				
			<b>Kegiatan Pengelolaan Data dan Informasi ASN</b>				<b>256.121</b>		<b>174.639</b>		<b>256.257</b>		<b>687.017</b>	BKPSDM	Kab. Tmg				
			Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis, & Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN		100	100	202.765	100	117.235	100	192.358	100	512.358	BKPSDM	Kab. Tmg				
			Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian		100	100	28.252	100	27.302	100	28.757	100	84.311	BKPSDM	Kab. Tmg				
			Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian		100	95	25.104	95	30.102	95	35.142	95	90.348	BKPSDM	Kab. Tmg				

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencana an	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada Akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi				
						Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target	(ribuan rupiah)			Target	(ribuan rupiah)	Target	(ribuan rupiah)
						Target	(ribuan rupiah)	Target	(ribuan rupiah)	Target	(ribuan rupiah)								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	15	16	17	18				
			<b>Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN</b>				<b>1.385.408</b>		<b>1.141.040</b>		<b>970.140</b>		<b>3.496.588</b>	BKPSDM	Kab. Tmg				
			Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN		100	100	39.408	100	20.640	100	22.140	100	82.188	BKPSDM	Kab. Tmg				
			Pengelolaan Assessment Center		86,51	89	1.171.000	89	945.400	89	748.000	89	2.864.400	BKPSDM	Kab. Tmg				
			Pengelolaan Promosi ASN		86,51	89	175.000	89	175.000	89	200.000	89	550.000	BKPSDM	Kab. Tmg				
			<b>Kegiatan Peningkatan Kapasitas ASN</b>				<b>25.571,5</b>		<b>27.300</b>		<b>27.301,5</b>		<b>80.173</b>	BKPSDM	Kab. Tmg				
			Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional		100	100	25.571,5	100	27.300	100	27.301,5	100	80.173	BKPSDM	Kab. Tmg				
			<b>Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>				<b>71.670</b>		<b>74.452,5</b>		<b>74.452,5</b>		<b>220.575</b>	BKPSDM	Kab. Tmg				
			Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				31.181,6		33.964,1		33.964,1		99.109,8	BKPSDM	Kab. Tmg				

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencana an	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada Akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi				
						Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target	(ribuan rupiah)			Target	(ribuan rupiah)	Target	(ribuan rupiah)
						Target	(ribuan rupiah)	Target	(ribuan rupiah)	Target	(ribuan rupiah)								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	15	16	17	18				
			Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				15.000		15.000		15.000		45.000	BKPSDM	Kab. Tmg				
			Pembinaan Disiplin ASN		0,02	83,71	2.488,4	83,72	2.488,4	83,73	2.488,4	83,73	76.465,2	BKPSDM	Kab. Tmg				
		<b>5.04</b>	<b>Pendidikan dan Pelatihan</b>				<b>71.670</b>		<b>72.028,3</b>		<b>72.338,4</b>		<b>72.338,4</b>						
		5.04.02	<b>Program Pengembangan Sumberdaya Manusia</b>				<b>71.670</b>		<b>72.028,3</b>		<b>72.338,4</b>		<b>72.338,4</b>	BKPSDM	Kab. Tmg				
			<i>Cakupan Pembinaan SDM aparatur</i>	<i>Meningkatnya Pembinaan SDM aparatur</i>	96,17	96,13	71.670	96,15	74.452,5	96,17	74.452,5	96,17	220.575	BKPSDM	Kab. Tmg				
			<b>Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis</b>				<b>291.026</b>		<b>315.781</b>		<b>315.781</b>		<b>922.588</b>	BKPSDM	Kab. Tmg				
			Penyelenggara an Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, & pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, PD		16,50	20	291.026	23	315.781	25	315.781	25	922.588	BKPSDM	Kab. Tmg				

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program ( <i>Outcome</i> ) dan Kegiatan ( <i>Output</i> )	Data Capaian pada Tahun Awal Perencana an	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada Akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi				
						Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target	(ribuan rupiah)			Target	(ribuan rupiah)	Target	(ribuan rupiah)
						Target	(ribuan rupiah)	Target	(ribuan rupiah)	Target	(ribuan rupiah)								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	15	16	17	18				
			Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum																
			<b>Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>				<b>1.829.373</b>		<b>1.829.373</b>		<b>1.829.373</b>		<b>5.488.119</b>	BKPSDM	Kab. Tmg				
			Penyelenggara an Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan		30,13	32	1.829.373	33	1.829.373	33,5	1.829.373	33,5	5.488.119	BKPSDM	Kab. Tmg				

## BAB VII

### KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

#### 7.1 Penentuan target keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran Renstra BKPSDM tahun 2024-2026 melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM

Penetapan indikator kinerja daerah bertujuan untuk memberi gambaran tentang ukuran keberhasilan pencapaian Visi dan Misi yang ditetapkan menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU) daerah dan indikator kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah yang ditetapkan menjadi Indikator Kinerja Kunci (IKK) pada akhir periode masa jabatan. Indikator kinerja ini merupakan indikator-indikator kinerja *outcome* atau *impact* yang dirumuskan berdasarkan analisis pengaruh dari suatu indikator atau lebih terhadap ukuran capaian kinerja tujuan dan sasaran sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPD. Indikator kinerja BKPSDM Kabupaten Temanggung.

Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM Kabupaten Temanggung dapat dilihat sebagaimana tabel 7.1:

Tabel 7.1  
Indikator Kinerja Utama  
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Temanggung Tahun 2024-2026

Tujuan Perangkat Daerah	Sasaran Perangkat Daerah	IKU Perangkat Daerah	Satuan	Target 2023	Tahun			Akhir RPD 2026
					2024	2025	2026	
Meningkatnya kualitas SDM aparatur	Meningkatnya kualitas pengelolaan SDM aparatur	Indeks Profesionalitas ASN	Angka	50,09	53,18	53,23	53,28	53,28

#### 7.2 Penentuan target kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah Tahun 2024-2026 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK).

Capaian kinerja urusan pemerintahan merupakan gambaran dari keberhasilan daerah dalam mengatur dan mengurus urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan tentang Pemerintahan Daerah. Laporan capaian kinerja urusan pemerintahan daerah memuat data/informasi kinerja setiap urusan pemerintahan sesuai dengan indikator masing-masing

urusan pemerintahan dan urusan penunjang. Data/informasi setiap indikator wajib diisi oleh pemerintah daerah secara lengkap.

Penetapan target Indikator Kinerja Kunci (IKK) untuk Fungsi Penunjang Pemerintahan bidang Kepegawaian serta bidang Pendidikan dan Pelatihan didasarkan pada data kepegawaian yang dikelola oleh BKPSDM Kabupaten Temanggung.

IKK BKPSDM Kabupaten Temanggung adalah sebagaimana tabel 7.2 berikut:

Tabel 7.2  
 Indikator Kinerja Kunci (IKK)  
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
 Kabupaten Temanggung Tahun 2024-2026

No	Indikator Kinerja	Rumus	Satuan	Kondisi Awal	Target Capaian			Kondisi Akhir
				2023	2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Jumlah Pegawai menurut Pendidikan PT ke atas dibagi Jumlah seluruh PNS (tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)	%	63,45	61,83	62,04	62,25	62,25
2	Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Jumlah pegawai PNS Fungsional (diluar guru dan tenaga kesehatan) dibagi Seluruh jumlah pegawai pemerintah (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	25,83	64,33	64,33	64,33	64,33
3	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Jumlah pegawai fungsional yang memiliki sertifikat kompetensi dibagi Jumlah pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	17,49	38,50	38,54	38,58	38,58

## **BAB VIII**

### **PENUTUP**

Dokumen Rencana Strategis (Renstra) ini adalah dokumen perencanaan Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan bidang Kepegawaian dan bidang Pendidikan dan Pelatihan untuk periode 3 (tiga) tahun yang disusun berdasarkan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Temanggung 2024-2026. Dokumen Renstra disusun dalam rangka peningkatan kinerja penyelenggaraan Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan bidang Kepegawaian serta bidang Pendidikan dan Pelatihan untuk mendukung mewujudkan Visi, Misi, dan Program Bupati/Wakil Bupati Temanggung yang telah dispesifikasi dan disepakati dalam Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dalam RPD Kabupaten Temanggung Tahun 2024-2026.

Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung ini harus menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) dan Rencana Kerja Anggaran (RKA) BKPSDM Kabupaten Temanggung serta digunakan sebagai bahan penyusunan rancangan RKPD Kabupaten Temanggung. Harus dipastikan bahwa program, kegiatan, lokasi, dan kelompok sasaran dalam Renja dan RKA BKPSDM Kabupaten Temanggung merupakan solusi yang paling tepat untuk mewujudkan target kinerja penyelenggaraan Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan bidang Kepegawaian serta bidang Pendidikan dan Pelatihan dan/atau target kinerja sasaran BKPSDM Kabupaten Temanggung.

Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung yang dijabarkan dalam Renja dan RKA BKPSDM Kabupaten Temanggung harus ditingkatkan. Hasil pengendalian dan evaluasi pelaksanaan tersebut akan digunakan dalam penyusunan Laporan Kinerja (LKjIP) BKPSDM Kabupaten Temanggung. LKjIP itu akan menjadi bukti (*prove*) pencapaian kinerja dan bahan perbaikan (*improving*) pencapaian kinerja BKPSDM Kabupaten Temanggung dimasa yang akan datang.

Selanjutnya untuk menjamin pencapaian visi, misi, dan program/ kegiatan yang telah disusun, maka pelaksanaan Renstra Tahun 2024-2026 ini menjadi tanggung jawab bersama antara pemerintah, *stakeholders*, dunia usaha, akademisi, dan masyarakat Kabupaten Temanggung dalam rangka mewujudkan tercapainya misi Kabupaten Temanggung 2024-2026 dengan pencapaian target kinerja Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung ini.

Temanggung, 14 April 2023

Kepala Badan Kepegawaian dan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Temanggung,



**UMI LESTARI NURJANAH, S.Sos, M.Si**

Pembina Tingkat I

NIP. 19660608 199603 2 004



## **BKPSDM Kabupaten Temanggung**

Jln. Jenderal A. Yani 32 E Temanggung  
Telp. (0293) 491004 Fax. (0293) 491040  
Kode Pos 56212

Surat Elektronik : [bkpsdm@temanggungkab.go.id](mailto:bkpsdm@temanggungkab.go.id);  
[bkd.temanggung@gmail.com](mailto:bkd.temanggung@gmail.com)