



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP)

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TEMANGGUNG TAHUN 2023



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, kami dapat menyelesaikan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (LKjIP BKPSDM) Kabupaten Temanggung Tahun 2023. LKjIP BKPSDM Tahun 2023 adalah dokumen pelaporan atas kinerja BKPSDM Kabupaten Temanggung selama Tahun 2023 yang berisikan realisasi pada sasaran, program, kegiatan, dan sub kegiatan pelaksanaan tugas dan fungsi yang didasarkan pada hasil pelaksanaan kegiatan selama Tahun 2023.

Dalam rangka menjelaskan hasil kinerja selama Tahun 2023 yang diampu oleh BKPSDM, maka dalam LKjIP ini kami jabarkan capaian dari target masing-masing indikator kinerja, baik indikator kinerja utama, indikator sasaran, serta indikator program. Masing-masing dicantumkan beserta target dan analisisnya baik itu faktor pendorong maupun faktor penghambat, serta hal-hal yang direncanakan dan dilaksanakan untuk pencapaian target dimaksud.

Demikian LKjIP BKPSDM Tahun 2023, dengan harapan laporan hasil kinerja yang telah disusun menjadi salah satu bahan untuk evaluasi guna perbaikan pelaksanaan kegiatan di tahun-tahun mendatang, baik untuk BKPSDM dan juga untuk Pemerintah Kabupaten Temanggung.

Temanggung, 28 Februari 2024


KEPALA BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,
Rifto Susilo
RIFTO SUSILO
Pembina Utama Muda
NIP. 19670427 198703 1 001

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR DIAGRAM	vii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Gambaran Umum Perangkat Daerah	1
B. Dasar Hukum, Tujuan, dan Manfaat LKjIP	11
C. Sistematika Penulisan	12
BAB II : PERENCANAAN KINERJA	14
A. Rencana Strategis	14
B. Indikator Kinerja Utama BKPSDM	17
C. Perjanjian Kinerja Tahun 2023	17
D. Rencana Anggaran Tahun 2023	20
BAB III : AKUNTABILITAS KINERJA	22
A. Capaian Kinerja BKPSDM	22
B. Capaian Kinerja Sasaran dan Indikator Program	41
C. Prestasi dan Penghargaan	94
BAB IV : PENUTUP	95

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Aset dan Modal Penunjang Kinerja BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2023	9
Tabel 2.1	Tujuan dan Sasaran Misi 3 (Ketiga) RPJMD Tahun 2018–2023 untuk Tahun Ke - V (2023)	16
Tabel 2.2	Indikator Kinerja Utama Tahun 2023	17
Tabel 2.3	Perjanjian Kinerja Indikator Sasaran Renstra BKPSDM 2019-2023 Untuk Tahun 2023	18
Tabel 2.4	Perjanjian Kinerja Indikator Sasaran Program BKPSDM Tahun 2022	19
Tabel 2.5	Rencana Anggaran per Sasaran Tahun 2023	21
Tabel 3.1	Capaian Indikator Kinerja Utama Sasaran Strategis BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2023	22
Tabel 3.2	IP ASN Pemerintah Kabupaten Temanggung Tahun 2018-2023	25
Tabel 3.3	Pencapaian Skor Dimensi IP ASN Tahun 2023	25
Tabel 3.4	Aspek, Sub Aspek, dan Bobot Penilaian Sistem Merit	27
Tabel 3.5	Kategori, Sebutan, dan Rekomendasi Indeks Sistem Merit	29
Tabel 3.6	Indeks Sistem Merit Kabupaten Temanggung Tahun 2019-2023	29
Tabel 3.7	Indeks Sistem Merit Pemerintah Kabupaten Temanggung Tahun 2023	31
Tabel 3.8	Capaian Kinerja Program BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2023	41
Tabel 3.9	Persentase Penyusunan Formasi Pegawai Kabupaten Temanggung Tahun 2019-2023	43
Tabel 3.10	Bahan Usulan Kebutuhan ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung	44
Tabel 3.11	Persentase Penyelesaian Usulan Pensiun PNS Tepat Waktu Kabupaten Temanggung Tahun 2019-2023	53
Tabel 3.12	Data Persentase Usulan Pensiun Tepat Waktu Kabupaten Temanggung Tahun 2023	54
Tabel 3.13	Data Penjagaan Pensiun PNS Kabupaten Temanggung Tahun 2023-2027	54
Tabel 3.14	Persentase Penyelesaian Usulan Kenaikan Pangkat Tepat Waktu Kabupaten Temanggung Tahun 2019 - 2023	56
Tabel 3.15	Penyelesaian Usulan Kenaikan Pangkat Tepat Waktu Tahun 2023	57
Tabel 3.16	Persentase Penyelesaian Usulan Pengangkatan dan Kenaikan Jabatan Fungsional Kabupaten Temanggung Tahun 2019-2023	59
Tabel 3.17	Penyelesaian Usulan Pengangkatan dan Kenaikan Jabatan Fungsional Tahun 2023	60

Tabel 3.18	Persentase Keterisian Jabatan di Pemerintah Kabupaten Temanggung Tahun 2019 – 2023	64
Tabel 3.19	Keterisian Jabatan pada Pemerintah Kabupaten Temanggung Tahun 2023	66
Tabel 3.20	Persentase Perempuan pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas Pemerintah Kabupaten Temanggung Tahun 2019 – 2023	71
Tabel 3.21	Data Pejabat Perempuan pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas Kabupaten Temanggung Tahun 2023	72
Tabel 3.22	Persentase Pelanggaran Disiplin ASN/PNS Kabupaten Temanggung Tahun 2019 – 2023	74
Tabel 3.23	Pelanggaran Disiplin ASN/PNS di Pemerintah Kabupaten Temanggung Tahun 2023	75
Tabel 3.24	Persentase Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin ASN/PNS Kabupaten Temanggung Tahun 2019–2023	77
Tabel 3.25	Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin ASN/PNS Kabupaten Temanggung Tahun 2023	77
Tabel 3.26	Persentase Pelaksanaan <i>Updating</i> Data Kepegawaian Kabupaten Temanggung Tahun 2019–2023	78
Tabel 3.27	<i>Updating</i> Data Kepegawaian Terverifikasi Tahun 2023	79
Tabel 3.28	Persentase Pejabat Tinggi Pratama, Administrator dan Pengawas yang Memiliki Kompetensi Diklat Kepemimpinan Tahun 2019–2023	80
Tabel 3.29	Jumlah Pejabat Tinggi Pratama, Administrator dan Pengawas yang Telah Lulus Diklat Kepemimpinan Tahun 2023	82
Tabel 3.30	Persentase PNS yang mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional Tahun 2019- 2023	84
Tabel 3.31	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Teknis/Fungsional Tahun 2023	85
Tabel 3.32	Realisasi Anggaran BKPSDM Tahun Anggaran 2023	86
Tabel 3.33	Realisasi Belanja Operasi BKPSDM Tahun Anggaran 2023	89
Tabel 3.34	Realisasi Belanja Modal BKPSDM Tahun Anggaran 2023	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Temanggung	7
Gambar 3.1	Pelaksanaan Seleksi CAT PPPK Formasi Tahun 2023	38
Gambar 3.2	Pelantikan dan Pengambilan Sumpah/Janji Penjabat Daerah Kabupaten Temanggung Tahun 2023	38
Gambar 3.3	Pembekalan dan Orientasi bagi PPPK Tahun 2023	39
Gambar 3.4	Pelaksanaan Uji Kompetensi CAT bagi Eselon III di <i>Assessment Center</i> Polda Jawa Tengah	39
Gambar 3.5	Pelantikan dan Pengambilan Sumpah/Janji Jabatan Administrator dan Pengawas	39
Gambar 3.6	Penyerahan SK Pengangkatan PPPK Formasi Tahun 2022	40
Gambar 3.7	Penyerahan Penghargaan Sistem Merit dengan Predikat Baik	94

DAFTAR DIAGRAM

Diagram 1.1	Jumlah Pegawai BKPSDM berdasarkan Kualifikasi Pendidikan per – 31 Desember 2023	8
Diagram 1.2	Jumlah Pegawai BKPSDM berdasarkan Golongan per – 31 Desember 2023	8
Diagram 1.3	Jumlah Pegawai BKPSDM berdasarkan Jabatan per – 31 Desember 2023	9

BAB I

PENDAHULUAN

A. GAMBARAN UMUM PERANGKAT DAERAH

1. Latar Belakang

Penyelenggaraan fungsi pemerintahan berupa fungsi pengaturan, pelayanan, pembangunan, pemberdayaan dan perlindungan dengan mengedepankan wewenang yang mengacu pada asas-asas umum pemerintahan dengan tujuan menciptakan tertib penyelenggaraan administrasi pemerintahan, menciptakan kepastian hukum, mencegah penyalahgunaan wewenang, menjamin akuntabilitas Badan dan/atau pejabat pemerintahan, memberikan perlindungan hukum kepada warga masyarakat dan aparatur pemerintahan, dan memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada warga masyarakat.

Oleh karena itu pemerintahan dengan penyelenggaraan pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa merupakan syarat penting bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan serta cita-cita bangsa dan Negara. Sehingga diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas dan terlegitimasi agar penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdayaguna, berhasilguna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Penyelenggaraan pemerintahan yang demokratis, transparan, akuntabel, efisien dan efektif, dapat diukur melalui penilaian dan pelaporan kinerja instansi pemerintah daerah menjadi bagian kunci akhir dari proses penyelenggaraan pemerintahan yang baik.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Temanggung merupakan unsur Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi Manajemen PNS Daerah. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah bahwa setiap instansi pemerintah sebagai penyelenggara pemerintahan negara wajib mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya yang tercantum pada Rencana Strategis (Renstra) yang ditetapkan.

Dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKPSDM yang berorientasi pada Renstra, maka BKPSDM Kabupaten Temanggung menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2022, berupa laporan kinerja beserta ukuran

keberhasilan dan/atau kegagalan pelaksanaan. LKjIP BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2023 yang merupakan laporan capaian kinerja (*performance result*) selama 1 (satu) tahun yaitu tahun 2023 mengacu RKT tahun kelima pada Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2019 – 2023.

2. Tugas Pokok dan Fungsi

BKPSDM Kabupaten Temanggung dibentuk dengan Peraturan Bupati Temanggung Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Temanggung dan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 24 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Temanggung, dan Peraturan Bupati Temanggung Nomor 33 Tahun 2022 tentang Tugas dan Fungsi BKPSDM 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:

- a. Penyusunan dan penetapan kebijakan fungsi penunjang di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan fungsi penunjang bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan;
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan fungsi penunjang di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan;
- e. Pengarahan, pembinaan, dan pengoordinasian pelaksanaan fungsi kesekretariatan badan; dan
- f. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati, sesuai dengan fungsinya.

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.

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.

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.

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.

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.

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas untuk melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan Peraturan Perundang-undangan.

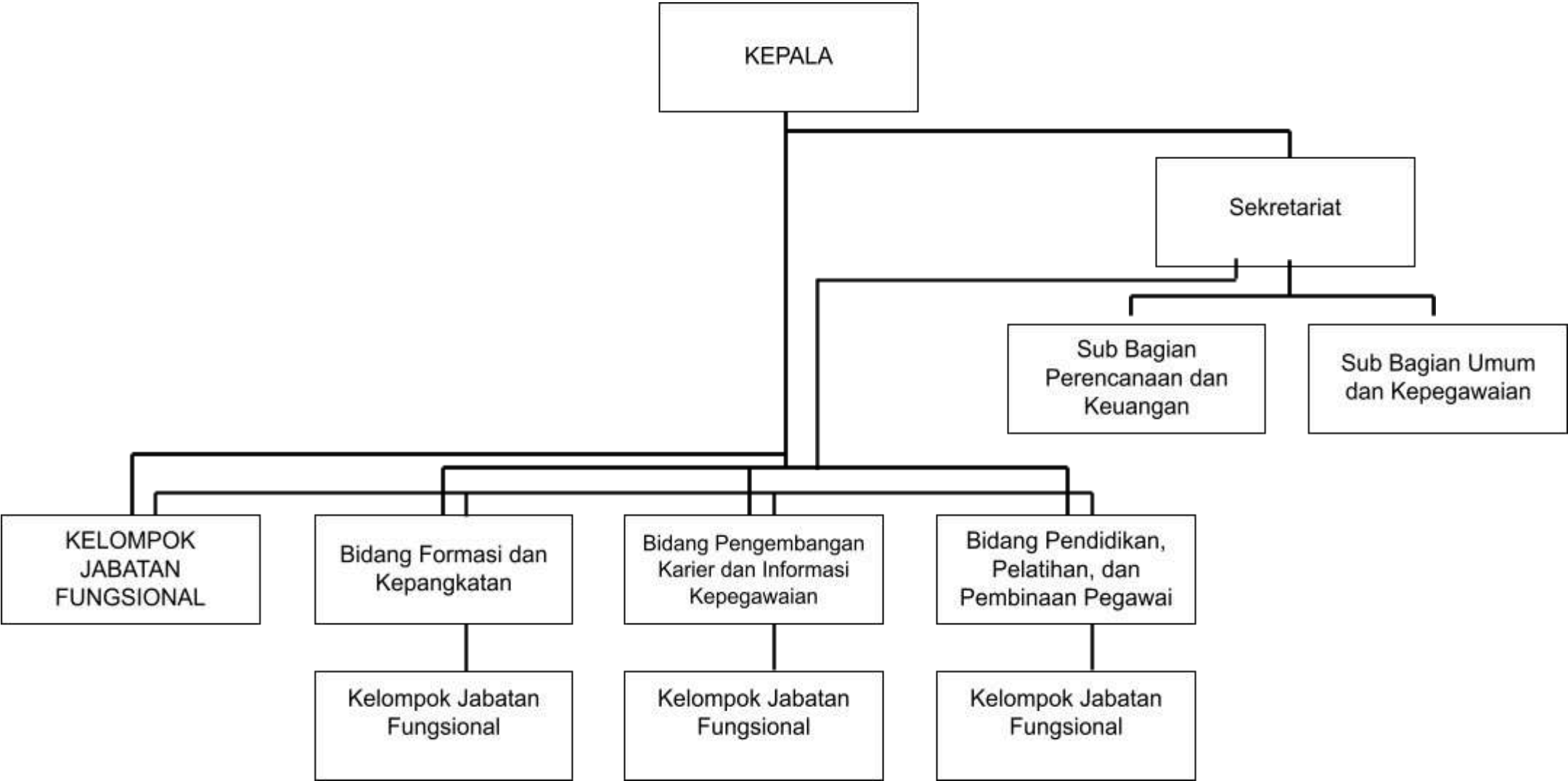
3. Susunan Organisasi

Adapun Susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung terdiri dari:

- 1) Kepala Badan (eselon II b)
- 2) Sekretaris (eselon III a)
 - a) Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan (eselon IV a)
 - b) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian (eselon IV a)
- 3) Kepala Bidang Formasi dan Kepangkatan (eselon III b)
- 4) Kepala Bidang Pengembangan dan Informasi Kepegawaian (eselon III b)
- 5) Kepala Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Pembinaan Pegawai (eselon III b)
- 6) Kelompok Jabatan Fungsional

Struktur Organisasi berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 33 Tahun 2022 tentang Tugas dan Fungsi BKPSDM Kabupaten Temanggung, adalah sebagaimana gambar 1.1.

Gambar 1.1
Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Temanggung



Secara umum keberhasilan dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk dapat mewujudkan apa yang ingin dicapai dalam suatu organisasi tidak terlepas dari peran serta aktif dari SDM Organisasi tersebut, demikian pula halnya dengan SDM aparatur di lingkungan BKPSDM Kabupaten Temanggung yang merupakan satu kesatuan individu yang melakukan kerja sama dalam melaksanakan kegiatan untuk secara bersama-sama mencapai tujuan yang ditetapkan. Salah satu persyaratan utama mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan tersebut yaitu dengan tersedianya SDM yang terampil, ahli, mampu dan kompeten serta berdaya guna.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, BKPSDM Kabupaten Temanggung didukung oleh 33 (tiga puluh tiga) orang personil dengan komposisi sebagaimana diagram berikut:

Diagram 1.1
Jumlah Pegawai BKPSDM
berdasarkan Kualifikasi Pendidikan
per – 31 Desember 2023

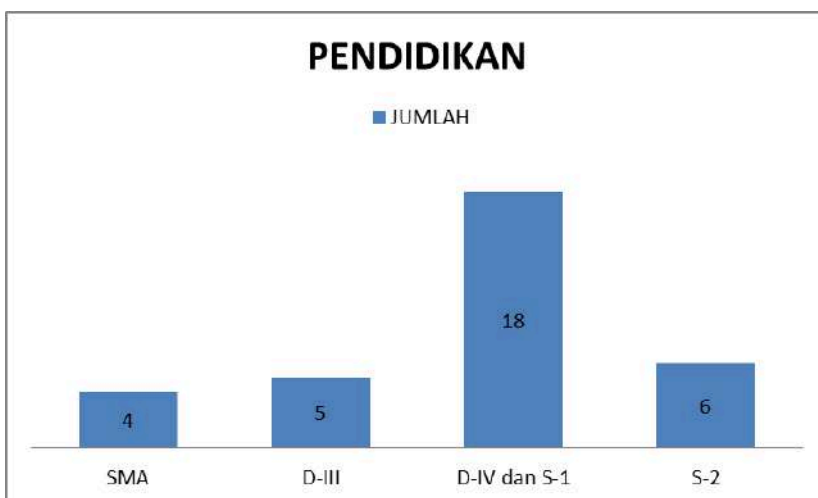


Diagram 1.2
Jumlah Pegawai BKPSDM
Berdasarkan Golongan
per – 31 Desember 2023

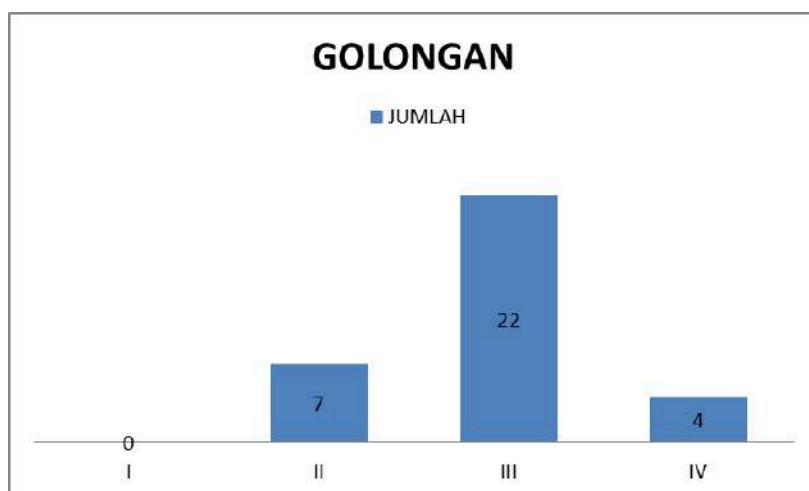
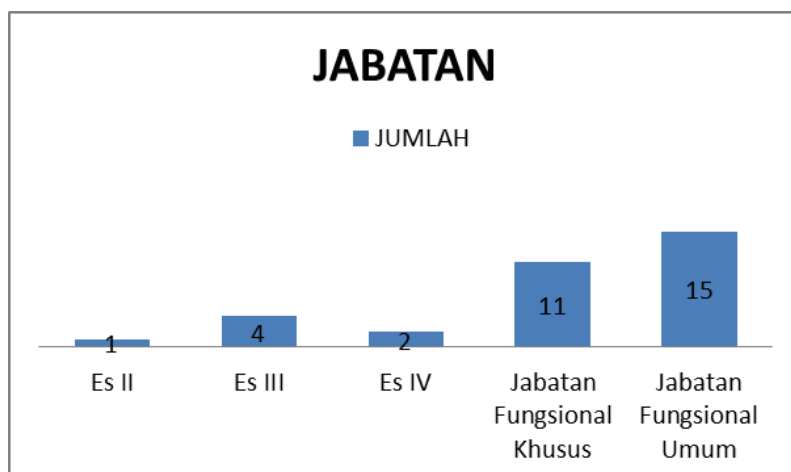


Diagram 1.3
Jumlah Pegawai BKPSDM
Berdasarkan Jabatan
per – 31 Desember 2023



4. Sarana dan Prasarana

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/aparatur 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 1.1
Aset dan Modal Penunjang Kinerja
BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2023

Uraian		Jumlah Aset	Nilai Aset	Keterangan
1.	Tanah	-	0,00	Nihil
2.	Alat Besar	1 unit	17.773.000,00	<i>Portable Genset</i>
3.	Alat Angkutan	14 unit	932.129.573,00	- 4 unit roda 4 - 10 unit roda 2
4.	Alat Bengkel dan Alat Ukur	1 buah	872.460,00	Termometer Standar
5.	Alat Kantor dan Alat Rumah Tangga	256 unit	720.005.010,00	
6.	Alat Studio, Komunikasi, Pemancar	60 unit	111.483.165,00	

Uraian		Jumlah Aset	Nilai Aset	Keterangan
7.	Alat Kedokteran dan Kesehatan	1 unit	2.033.500,00	Clinical Thermometer
8.	Alat Persenjataan		26.630.721,00	Kamera Digital
9.	Komputer	93 unit	997.619.610,00	
10.	Gedung dan Bangunan	1 unit	414.975.000,00	Gedung kantor bertingkat
11.	Jaringan	5 unit	54.409.000,00	- Jaringan Listrik Laboratorium Pengembangan SDM - Jaringan Komputer - Router Indoor AS7240 MHz
12.	Bahan Perpustakaan	1 buah	66.500,00	Buku Sejarah Temanggung
13.	Aset Tidak Berwujud	1 unit	48.950.000,00	Aplikasi Simpeg
14.	Aset Lain-lain	2 buah	185.350.000,00	Simpeg/SoftWare 3 & 5 Aplikasi
Jumlah Aset			3.512.297.539,00	

5. Isu Strategis

BKPSDM Kabupaten Temanggung diharapkan mampu menyelesaikan berbagai permasalahan yang dihadapi melalui visi, misi, program dan kegiatan. Permasalahan tersebut disebutkan sebagai isu-isu strategis, diantaranya:

a. Belum Optimalnya Reformasi Birokrasi

Prinsip dasar dari reformasi birokrasi adalah mewujudkan birokrasi yang hemat struktur namun kaya fungsi. Guna mewujudkannya diperlukan perencanaan, peningkatan kapasitas aparatur sipil negara, pola karir yang transparan serta pelaksanaan pembinaan pegawai secara tegas sesuai aturan-aturan kepegawaian yang berlaku, utamanya pada area bidang Penataan Sumber Daya Manusia Aparatur.

b. Sistem rekrutmen, penempatan dan distribusi aparatur harus ditingkatkan karena belum sepenuhnya berdasarkan kompetensi dan kebutuhan organisasi.

c. Pengelolaan data dan pelayanan informasi kepegawaian aparatur daerah yang cepat, tepat dan aktual masih perlu ditingkatkan dengan memanfaatkan teknologi informasi secara optimal dan terintegrasi.

d. Kualitas sumber daya aparatur masih perlu ditingkatkan baik kualitas maupun kuantitas sesuai kompetensi dan kebutuhan organisasi dan daerah.

- e. Pelayanan administrasi kepegawaian masih perlu ditingkatkan agar pelayanan yang baik, bersih dan melayani kepada seluruh aparatur tercapai.

Adapun beberapa permasalahan di bidang aparatur daerah adalah:

- a. Kurangnya jumlah pegawai untuk formasi tertentu khususnya untuk pelayanan dasar pendidikan dan kesehatan.
- b. Terbatasnya kompetensi SDM Aparatur.
- c. Kurangnya pendidikan dan pelatihan (diklat) aparatur untuk meningkatkan kemampuan teknis dan fungsional menuju aparatur yang profesional.
- d. Perlunya optimalisasi pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) sebagai sumber data dan informasi kepegawaian dan bahan pengambilan keputusan/kebijakan.
- e. Masih ditemukan beberapa kasus tentang tidak sesuai pengisian jabatan dengan formasi awal.

B. DASAR HUKUM, TUJUAN, DAN MANFAAT LKjIP

1. Dasar Hukum

Dasar hukum penyusunan LKjIP secara umum didasarkan kepada peraturan perundang-undangan sebagai berikut:

- a. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja;
- c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja instansi Pemerintah;
- d. Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 2 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Temanggung Tahun 2018-2023;
- e. Peraturan Bupati Nomor 100 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 86 Tahun 2019 tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Temanggung dan Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah Kabupaten Temanggung;
- f. Peraturan Bupati Nomor 37 Tahun 2022 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung.

2. Tujuan

LKjIP BKPSDM Kabupaten Temanggung disusun dengan tujuan untuk mempertanggungjawabkan kinerja dalam mencapai tujuan/sasaran strategis sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan bidang Kepegawaian Daerah dan bidang Pendidikan dan Pelatihan, serta sebagai penerima mandat kewenangan pengelolaan sumberdaya dan kebijakan yang dipercayakan oleh masyarakat kepada Pemerintah Daerah secara periodik, sehingga dapat terwujud suatu pemerintahan yang baik (*Good Governance*).

3. Manfaat

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Sebagai bahan evaluasi kinerja bagi pihak yang membutuhkan;
- b. Mendorong instansi Pemerintah dalam proses penyempurnaan dokumen perencanaan periode yang akan datang;
- c. Sebagai acuan penyempurnaan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang;
- d. Laporan Akuntabilitas Keuangan Juga dapat dimanfaatkan sebagai pertimbangan penyempurnaan berbagai kebijakan yang diperlukan.

C. SISTEMATIKA LKjIP

Penulisan LKjIP Kabupaten Temanggung Tahun 2022 disusun dengan sistematika yang mengacu pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara *Review* atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, sebagai berikut:

1. BAB I Pendahuluan

Pada bab ini disajikan penjelasan dan gambaran umum organisasi berupa kondisi geografis, sumber daya manusia Perangkat Daerah, Kedudukan dan Fungsi Struktur Organisasi, Instrumen Pendukung Pengelolaan Kinerja serta isu strategis Perangkat Daerah.

2. BAB II Perencanaan Kinerja

Pada bab ini diuraikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja tahun 2023.

3. **BAB III Akuntabilitas Kinerja**

Pada bab ini disajikan capaian kinerja organisasi dan realisasi anggaran. Capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja sebagai berikut:

- a. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun 2023, antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2023 dengan tahun 2022 dan beberapa tahun sebelumnya, realisasi kinerja sampai dengan tahun 2022 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
- b. Analisis penyebab keberhasilan/ kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan;
- c. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

4. **Bab IV Penutup**

Pada bab ini diuraikan kesimpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. RENCANA STRATEGIS

1. Visi Daerah

Visi dan misi Pemerintah Kabupaten Temanggung tertuang dalam Perda Nomor 2 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Temanggung Tahun 2018-2023.

Visi Kabupaten Temanggung sesuai dokumen perencanaan pembangunan daerah dimaksud, adalah:

**“TERWUJUDNYA MASYARAKAT TEMANGGUNG YANG
TENTREM, MAREM, GANDEM”.**

Pernyataan visi tersebut mengandung makna sebagai berikut:

- Tentrem** : Terwujudnya kehidupan masyarakat yang aman, rukun berdampingan secara damai tanpa memandang perbedaan suku, agama, ras, golongan, dan status sosial, penuh kegotongroyongan, saling menghormati antar masyarakat, taat kepada hukum dan menjunjung tinggi hak asasi manusia.
- Marem** : Terpenuhinya kebutuhan dasar masyarakat secara lahir dan batin, adil dan merata
- Gandem** : Masyarakat memiliki kemampuan berpikir, beraktualisasi, inovatif dan kreatif, mandiri, berdaya saing sehingga mampu berprestasi baik di tingkat regional dan global.

2. Misi Daerah

Upaya untuk mewujudkan Visi Kabupaten Temanggung Tahun 2018-2023, dirumuskan 3 (tiga) Misi Pembangunan Kabupaten Temanggung sebagai berikut:

- a. Mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, berkarakter, dan berdaya;
- b. Mewujudkan pemberdayaan ekonomi kerakyatan yang berbasis potensi unggulan daerah dan berkelanjutan;
- c. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pelayanan publik yang berkualitas.

Penjelasan Makna Misi:

Misi Pertama, Manusia yang berkualitas adalah manusia yang komprehensif dalam berfikir, selalu mengantisipasi tuntutan di masa depan, memiliki sikap positif, berperilaku terpuji, dan berwawasan, serta memiliki kemampuan, keterampilan, dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan diberbagai bidang

pembangunan. Manusia berkarakter adalah manusia yang memiliki kepribadian dan budi pekerti yang luhur, bertanggung jawab serta menjunjung tinggi nilai-nilai kehidupan bermasyarakat seperti toleransi dan kegotongroyongan. Manusia berdaya adalah manusia yang mengerti, termotivasi, tahu berbagai alternatif, memanfaatkan peluang, berenergi, mampu bekerjasama, mampu mengambil keputusan, berani mengambil resiko, mampu mencari dan menangkap informasi, serta mampu bertahan dan bertindak sesuai dengan situasi.

Misi Kedua, Pemberdayaan ekonomi kerakyatan merupakan upaya memberdayakan kelompok ekonomi yang mendominasi struktur dunia usaha yang dikelola oleh dan untuk kelompok masyarakat. Potensi daerah adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh suatu daerah baik yang berbentuk fisik atau non fisik yang memiliki peluang untuk dikembangkan oleh Pemerintah Daerah. Sektor unggulan adalah sektor yang pertumbuhannya cepat dan mampu bersaing dengan sektor yang sama pada wilayah regional, dan mampu menggerakkan sektor lainnya. Kabupaten Temanggung memiliki berbagai potensi unggulan daerah baik di bidang pertanian, perkebunan, industri dan pariwisata. Penguatan ekonomi yang berbasis potensi unggulan dengan berpihak kepada rakyat kecil diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat, sehingga akan memutus rantai kemiskinan melalui peningkatan ekonomi masyarakat. Pembangunan ekonomi kerakyatan yang berbasis potensi unggulan daerah didukung dengan pengembangan infrastruktur daerah yang memperhatikan rencana tata ruang, dan berwawasan lingkungan.

Misi Ketiga, Tata kelola pemerintahan yang baik adalah pemerintahan yang bersih, berwibawa, bisa bergerak secara sinergis, responsif, inovatif, dan mendapat dukungan dari rakyat. Tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) diperlukan dalam menyelenggarakan fungsi Pemerintah sebagai penyelenggara pelayanan publik (*public service*), pelaksana pembangunan (*development*), dan pemberdayaan masyarakat (*empowering*).

Pelayanan publik yang berkualitas adalah pelayanan publik yang mengacu pada kepuasan masyarakat dan merupakan gambaran dari terwujudnya *good governance*. Terdapat empat komponen utama di dalam pelayanan publik agar menjadi berkualitas (*service excellence*), yaitu: (1)Kecepatan, (2)Ketepatan, (3)Keramahan, dan (4)Kenyamanan. Keempat komponen tersebut merupakan satu kesatuan yang terintegrasi, sehingga bila ada komponen yang kurang maka pelayanan menjadi kurang berkualitas. Kualitas jasa atau layanan yang baik akan dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat, yang pada akhirnya akan menciptakan kepercayaan masyarakat kepada pemerintah.

3. Tujuan dan Sasaran, kebijakan dan Program

a. Tujuan

Tujuan organisasi merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi organisasi.

Selaras dengan tujuan misi ke-3 RPJMD Kabupaten Temanggung 2018-2023 maka BKPSDM Kabupaten Temanggung menetapkan tujuan strategis “**Terwujudnya Pengelolaan Manajemen Kepegawaian yang Berkualitas**” dengan indikator tujuan indeks profesionalitas Aparatur Sipil Negara dan Indeks Merit System.

b. Sasaran

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan organisasi dan menggambarkan hal-hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan secara operasional. Oleh karenanya rumusan sasaran yang ditetapkan diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan program operasional dan kegiatan pokok organisasi yang bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat dicapai.

Dalam mewujudkan tujuan startegis BKPSDM Kabupaten Temanggung, sasaran yang ditetapkan adalah “Meningkatnya Kualitas Manajemen Kepegawaian”.

Adapun tujuan dan sasaran Renstra BKPSDM pada misi 3 RPJMD 2018-2023 untuk tahun ke-5 (Tahun 2023) sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2.1
Tujuan dan Sasaran Misi 3 (Ketiga) RPJMD Tahun 2018 – 2023
untuk Tahun Ke - V (2023)

TUJUAN		SASARAN	
1		2	
Misi 3 (Ketiga): Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pelayanan publik yang berkualitas			
1.	Terwujudnya Pengelolaan Manajemen Kepegawaian yang berkualitas	1.1	Meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian

c. Kebijakan dan Program

Kebijakan adalah arah atau tindakan yang ditetapkan oleh Perangkat Daerah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kebijakan pada dasarnya juga merupakan ketentuan-ketentuan yang dipergunakan untuk dijadikan pedoman, pegangan atau petunjuk dalam pengembangan progam/kegiatan guna tercapainya kelancaran dan keterpaduan dalam mewujudkan tujuan.

Adapun kebijakan yang telah ditetapkan oleh BKPSDM Kabupaten Temanggung untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai 5 (lima) tahun kedepan adalah:

- 1) Peningkatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN.
- 2) Peningkatan Pengelolaan administrasi Kepegawaian.
- 3) Peningkatan fasilitasi pengelolaan Promosi ASN.
- 4) Peningkatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian.
- 5) Peningkatan Pengembangan Kompetensi ASN.
- 6) Peningkatan Fasilitasi Evaluasi Kinerja Aparatur.
- 7) Peningkatan Fasilitasi Pembinaan ASN.

Sedangkan Program pada BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2022 sejumlah 3 program yaitu:

- 1) Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.
- 2) Program Kepegawaian Daerah; dan
- 3) Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

B. INDIKATOR KINERJA UTAMA BKPSDM

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam penerapan tata kelola pemerintahan yang baik di BKPSDM Kabupaten Temanggung, maka BKPSDM mempunyai Indikator Kinerja Utama yang tercantum dalam Peraturan Bupati Temanggung Nomor 100 Tahun 2021 tanggal 1 November 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Temanggung Nomor 86 Tahun 2019 tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Temanggung dan Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah Kabupaten Temanggung. Adapun Indikator Kinerja Utama BKPSDM sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2.2
Indikator Kinerja Utama Tahun 2023

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator
1.	Terwujudnya Pengelolaan Manajemen Kepegawaian yang berkualitas	Meningkatnya kualitas manajemen Kepegawaian	Indeks Profesionalitas ASN Indeks Merit System

C. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023

Perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisi penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujud 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, sehingga kinerja setiap tahunnya menjadi berkesinambungan.

Tujuan disusunnya Perjanjian Kinerja adalah:

1. Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja Aparatur.
2. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur.
3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi.
4. Sebagai dasar bagi pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan/kemajuan kinerja penerima amanah.
5. Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai.

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, Kepala BKPSDM Kabupaten Temanggung pada Tahun 2023 telah melakukan Perjanjian Kinerja dengan Bupati Temanggung untuk mewujudkan target kinerja yang telah ditetapkan.

Perjanjian Kinerja Kabupaten Temanggung Tahun 2023 mengacu pada Kebijakan Umum Anggaran (KUA) dan Rencana Strategis, prioritas APBD T.A 2023, serta kebijakan Umum Perubahan Anggaran (KUPA) dan Perubahan APBD TA 2023. Indikator sasaran BKPSDM Kabupaten Temanggung dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.3
Perjanjian Kinerja Indikator Sasaran Resntra BKPSDM 2019-2023
untuk Tahun 2023

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	TARGET 2023
1.	Meningkatnya kualitas manajemen Kepegawaian	Indeks Profesionalitas ASN	Angka indeks	50,09
		Indeks Merit System	Angka indeks	0,61

Untuk tercapainya indikator sasaran tujuan Renstra BKPSDM tersebut, diperlukan strategi dengan sasaran program pelayanan pada BKPSDM yang mengacu pada tujuan dan sasaran Perubahan RPJMD Tahun 2018-2023, sebagaimana tabel 2.4.

Tabel 2.4
Perjanjian Kinerja Indikator Sasaran Program
BKPSDM Tahun 2023

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	TARGET 2023
1.	Meningkatnya Pengelolaan Penyusunan Formasi dan Administrasi Kepegawaian	Persentase Penyusunan formasi pegawai	%	100
		Persentase penyelesaian usulan pensiun tepat waktu	%	100
		Persentase penyelesaian usulan kenaikan pangkat tepat waktu	%	100
		Persentase Penyelesaian Pengangkatan dan Kenaikan Jabatan Fungsional	%	100
2.	Meningkatnya Kapasitas Sumberdaya Aparatur dan Informasi Kepegawaian	Persentase keterisian Jabatan Tinggi Pratama, Jabatan Administator dan Jabatan Pengawas	%	80
		Persentase perempuan pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas (target S'DGs)	%	48
		Persentase pelaksanaan <i>updating</i> data kepegawaian	%	95
3.	Meningkatnya Pengembangan SDM dan Kualitas Pembinaan Aparatur	Persentase pejabat tinggi pratama, pejabat administrator, dan pejabat pengawas yang memiliki kompetensi diklat kepemimpinan	%	35
		Persentase ASN yang memenuhi kompetensi Diklat teknis dan fungsional	%	18
		Persentase pelanggaran disiplin ASN	%	0,2
		Persentase penyelesaian penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN	%	90

Dalam rangka mewujudkan tujuan yang hendak dicapai BKPSDM Kabupaten Temanggung menggunakan beberapa aplikasi yaitu:

1. *Aplikasi SIMPEG*, guna mengukur kekuatan PNS untuk tiap-tiap Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung sekaligus sebagai data utama dalam proses mutasi/*rolling* pegawai dalam daerah.
2. *Aplikasi e-presensi*, guna memantau kehadiran PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung. Dan sebagai bahan pembinaan terhadap PNS yang menunjukkan pola pelanggaran berkaitan dengan kehadiran di Perangkat Daerah masing-masing.

3. *Aplikasi e-kinerja*, guna memonitoring dan memantau kinerja yang dilakukan oleh PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung.
4. *Aplikasi e-TPP* yang memudahkan mengelola pembayaran TPP pegawai Kabupaten Temanggung
5. *Aplikasi e-Peluk*, guna mengakomodir keluhan/masukan dari PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung.
6. *Aplikasi e-file*, merupakan bagian dari aplikasi simpeg yang dijalankan untuk mendokumentasi semua dokumen (arsip) ASN, sehingga dokumen tidak lagi berwujud kertas melainkan dokumen elektronik.
7. *Aplikasi e-Konsultasi Ijin Belajar*, digunakan dalam sarana konsultasi sebelum pengajuan ijin belajar pegawai.
8. *Aplikasi e-Kenaikan Pangkat*, digunakan untuk membantu dalam mengusulkan Kenaikan Pangkat pegawai di lingkungan Kabupaten Temanggung.
9. *Aplikasi Cuti*, membantu dalam mengajukan permohonan cuti pegawai.
10. Aplikasi Sinta Merit, adalah sistem yang dapat digunakan untuk menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik; mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta; mewujudkan rencana suksesi objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel; memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan ASN yang tepat dengan jabatan, waktu, serta berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan instansi.
11. *Aplikasi PKSP 360°*, adalah sistem yang digunakan untuk memberikan penilaian terhadap sikap dan perilaku ASN secara menyeluruh yaitu penilaian kepada Atasan, rekan kerja setingkat dan bawahan.

D. RENCANA ANGGARAN TAHUN 2023

Guna mewujudkan kinerja yang telah diperjanjikan, maka BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2023 melaksanakan Rencana Program dan Kegiatan yang terdiri dari 3 program, 8 kegiatan, dan 25 sub kegiatan tersebut dibutuhkan pendanaan indikatif berdasarkan kelompok sasaran dan mengalokasikan anggaran sebesar Rp5.166.005.936,00 yang terdiri dari Belanja Gaji sebesar Rp3.773.321.506,00 dan Belanja Program/kegiatan sebesar Rp1.392.684.430,00.

Adapun komposisi belanja langsung dari program/kegiatan yang menunjang sasaran strategis BKPSDM Kabupaten Temanggung adalah sebagai berikut:

Tabel 2.5
Rencana Anggaran per Sasaran Tahun 2023

NO	SASARAN STRATEGIS	RENCANA ANGGARAN TAHUN 2023 (Rp)		
		RENSTRA	RENJA	APBD
1.	Meningkatnya Pengelolaan Penyusunan Formasi dan Administrasi Kepegawaian	367.000.000	300.000.000	178.213.500,00
2.	Meningkatnya Kapasitas Sumberdaya Aparatur dan Informasi Kepegawaian	300.000.000	1.140.000.000	209.766.000,00
3.	Meningkatnya Pengembangan SDM dan Kualitas Pembinaan Aparatur	1.836.000.000	736.000.000	455.509.600,00
NO	SASARAN PENUNJANG	RENCANA ANGGARAN TAHUN 2023 (Rp)		
		RENSTRA	RENJA	APBD
1.	Terselenggaranya koordinasi dan pelayanan administrasi, sarana dan prasarana, dan kebutuhan kedinasan	4.885.118.000	4.488.702.584	4.322.516.836,00

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. CAPAIAN KINERJA BKPSDM

1. Capaian Indikator Kinerja Utama

Capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Temanggung disajikan berdasarkan hasil pengukuran Indikator Kinerja Utama (IKU). Capaian IKU diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerja tujuan yang ditetapkan dalam Renstra, yang selanjutnya diukur berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Sasaran Strategis: Meningkatnya Kualitas Manajemen Kepegawaian

Pengukuran capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2023 untuk sasaran strategis “Meningkatnya Kualitas Manajemen Kepegawaian” dilakukan dengan cara membandingkan antara target (rencana) dan realisasi IKU. Dari hasil pengukuran kinerja tersebut diperoleh data bahwa rata-rata capaian kinerja sasaran sebesar 100% atau kategori “**Sangat baik**” sebagaimana tabel 3.1 dibawah ini:

Tabel 3.1
Capaian Indikator Kinerja Utama Sasaran Strategis
BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2023

Sasaran Strategis : Meningkatnya Kualitas Manajemen Kepegawaian									
No	IKU	Satuan	Capaian 2022	Tahun 2023			Renstra 2019 - 2023		
				Target	Realisasi	% Capaian	Taget akhir 2023	Capain 2023	Capain kinerja s/d 2023
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Indeks Profesionalitas ASN	angka	53,13	50,09	64,54	100	50,09	64,54	100
2	Indeks Sistem Merit	angka	0,482	0,61	0,62	100	0,61	0,62	100
<i>Rata-rata Capaian Indikator Kinerja Utama</i>						100			100

Sumber : BKPSDM, 2023

Dari tabel 3.1 dapat disimpulkan bahwa rata-rata sasaran strategis BKPSDM Kabupaten Temanggung tercapai 100% atau kategori “**Sangat Baik**”, dengan rincian sebagai berikut:

- a. Indeks Profesionalitas ASN tercapai pada angka 64,54 dengan target 50,09 atau 100%. Dibandingkan Indeks Profesionalitas ASN dengan tahun 2022 (53,13) mengalami kenaikan sebesar 11,41. Dibandingkan dengan target akhir Renstra yaitu sebesar 50,09 maka telah tercapai 100%.
- b. Indeks Merit Sistem dengan target 0,61 dan realisasi 0,62 atau tercapai 100%. Dibandingkan Indeks Merit Sistem tahun 2022 (0,482) mengalami kenaikan sebesar 0,138. Dibandingkan dengan target akhir Renstra baru tercapai 100% maka telah tercapai 100%.

Indeks Profesionalitas ASN

Seiring dengan perkembangan dan tuntutan di era globalisasi, Aparatur Sipil Negara (ASN) saat ini diharapkan dapat bersikap lebih profesional dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk membangun sikap kerja profesional dalam diri ASN. Pemerintah telah menerbitkan berbagai peraturan diantaranya Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan-RB) Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara (PerBKN) Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara. Peraturan tersebut mewajibkan Instansi Pusat dan Daerah untuk melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN) sedikitnya satu kali dalam satu tahun.

IP ASN merupakan suatu ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan. Ada empat dimensi pengukuran IP ASN yaitu:

- a. Dimensi Kualifikasi, digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah (diperhitungkan 25% dari keseluruhan pengukuran).
- b. Dimensi Kompetensi, digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan (diperhitungkan 40% dari keseluruhan pengukuran)
- c. Dimensi Kinerja, yaitu riwayat hasil penilaian kinerja berupa nilai SKP dan nilai Perilaku Kerja Pegawai. Indikator kinerja memiliki bobot 30% dari total penilaian.

- d. Dimensi disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS (diperhitungkan 5% dari keseluruhan pengukuran).

Secara manual Indeks Profesionalitas ASN dapat diukur menggunakan rumus:

$$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i = IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$$

dan

IP_1	=	$W_{1j} * R_{1j}$
IP_2	=	$W_{2k} * R_{2k}$
IP_3	=	$W_{3l} * R_{3l}$
IP_4	=	$W_{4m} * R_{4m}$

Keterangan:

IP : Indeks Profesionalitas

IP_i : Indeks Profesionalitas ke -i

IP₁ : Indeks Profesionalitas dimensi Kualifikasi = W (bobot) sub dimensi kualifikasi ke -j * R (rating) jawaban sub dimensi kualifikasi ke -j

IP₂ : Indeks Profesionalitas dimensi Kompetensi = W (bobot) sub dimensi kualifikasi ke -j * R (rating) jawaban sub dimensi kualifikasi ke -j

IP₃ : Indeks Profesionalitas dimensi Kinerja = W (bobot) sub dimensi kualifikasi ke -j * R (rating) jawaban sub dimensi kualifikasi ke -j

IP₄ : Indeks Profesionalitas dimensi Disiplin = W (bobot) sub dimensi kualifikasi ke -j * R (rating) jawaban sub dimensi kualifikasi ke -j

Keterangan:

Dengan memasukkan data kepegawaian yang meliputi data kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan disiplin kemudian dihitung menggunakan rumus di atas, akan dihasilkan angka IP ASN yang dapat dikategorikan sebagai berikut:

- a. 91 – 100 : sangat tinggi
- b. 81 – 90 : tinggi
- c. 71 – 80 : sedang
- d. 61 – 70 : rendah
- e. ≤ 60 : sangat rendah

Terkait dengan Pengukuran IP ASN Pemerintah Kabupaten Temanggung, sesuai dengan arahan BKN maka pengukuran tidak dilakukan secara mandiri akan tetapi dilakukan dengan cara mengunduh data melalui laman IP-DJASN yang *update* datanya dilakukan melalui kegiatan *update* MySAPK secara nasional. Hasil pengunduhan untuk mengetahui capaian nilai indeks IP ASN

kabupaten Temanggung tahun 2021 belum optimal karena nilai dimensi kinerja maupun dimensi kedisiplinan belum *terupdate* sampai dengan akhir tahun 2021. Selain itu aplikasi data kepegawaian MySAPK belum terkoneksi dengan pengukuran IP ASN sehingga untuk tahun 2021 masih dihitung secara manual dengan data yang ada di BKPSDM. Pada awal tahun 2022, BKN telah *update* data IP ASN yang telah terkoneksi dengan MySAPK. Penilaian secara terperinci nilai indeks IP ASN dengan penghitungan mandiri dan yang dilakukan oleh BKN dari tahun 2018 sampai dengan triwulan IV tahun 2023, dapat dilihat di dalam tabel berikut:

Tabel 3.2
IP ASN Pemerintah Kabupaten Temanggung
Tahun 2018- 2023

No.	Dimensi Pengukuran	Tahun					
		2018	2019	2020	2021	2022	2023
1.	Kualifikasi	9	10,34	10,82	11,907	12,39	20,98
2.	Kompetensi	7	11,48	9,15	9,343	12,73	13,6
3.	Kinerja	25	25,07	25,09	25	23,01	24,97
4.	Disiplin	5	4,95	4,97	4,997	5	5
TOTAL		46	51,84	50,03	51,247	53,13	53,54

Sumber: Badan Kepegawaian Negara, 2018, 2022, 2023
Penghitungan mandiri BKPSDM, 2019, 2020, 2021

Adapun persentase skor masing-masing dimensi IP ASN Tahun 2023 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Pencapaian Skor Dimensi IP ASN Tahun 2023

Dimensi IP	Bobot	Skor riil	Capaian (dengan pembulatan)
Kualifikasi	25% (0,25)	20,98	83,92%
Kompetensi	40% (0,40)	13,60	34%
Kinerja	30% (0,30)	24,97	83,23%
Disiplin	5% (0,05)	5	100%

Berdasarkan tabel pencapaian dimensi IP ASN diatas, terlihat bahwa pencapaian skor paling rendah terlihat pada dimensi kompetensi yaitu sebesar 34%, 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.

Capaian IP ASN Tahun 2023 yaitu sebesar 64,54 lebih tinggi 14,45 dari target yang direncanakan yaitu 50,09. Nilai IP ASN yang melebihi target

tersebut disebabkan oleh sudah terinputnya sebagian besar data kinerja pegawai (P2KP) dan data kompetensi pegawai (sertifikat diklat) yang merupakan bagian dari dimensi penilaian IP ASN.

IP ASN ini merupakan salah satu indikator area perubahan dalam penilaian Reformasi Birokrasi. Sehingga capaian IP ASN mendukung capaian Reformasi Birokrasi. Hal-hal yang mendukung capaian IP ASN antara lain *update* data kepegawaian yang dilakukan oleh BKPSDM lewat aplikasi MySAPK, *update* data yang dilakukan secara mandiri oleh ASN lewat aplikasi SIMPEG, keikutsertaan ASN mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi secara mandiri, dan semakin meningkatnya kualifikasi pendidikan pegawai.

Sedangkan hal-hal yang dilaksanakan agar capaian meningkat adalah Koordinasi secara intensif dengan BKN selaku pengelola data kepegawaian (SAPK) dan pemberi rekomendasi/yang mengeluarkan nilai indeks.

Indeks Sistem Merit

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS menyebutkan bahwa manajemen karir PNS harus dilakukan dengan menerapkan prinsip sistem merit. Agar penyelenggaraan manajemen dapat dilaksanakan berdasarkan sistem merit, pemerintah telah menerbitkan beberapa peraturan, diantaranya adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Indeks sistem merit merupakan suatu ukuran statistik yang menggambarkan hasil penilaian pelaksanaan atau implementasi kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Penilaian sistem merit dilakukan dengan sistem penilaian mandiri, yaitu setiap instansi melaporkan hasil penilaian mandiri beserta data dukung kepada Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) secara *online* melalui aplikasi **sipinter** yang dilakukan setiap tahun di akhir tahun. Hasil penilaian mandiri yang berupa indeks sistem merit akan dijadikan dasar rekomendasi dalam pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan tindak lanjut implementasi sistem merit.

Pengukuran indeks sistem merit dinilai berdasarkan/mencakup 8 aspek yang terdiri atas 47 sub aspek, dengan cara mengkalikan bobot masing-masing

sub aspek dengan skor. Bobot masing-masing sub aspek telah ditetapkan oleh KASN. Skor juga ditetapkan oleh KASN berdasarkan kondisi *riil* sub aspek pada tiap-tiap instansi.

Aspek, sub aspek dan bobot pada pengukuran indeks sistem merit dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Aspek, Sub Aspek, dan Bobot Penilaian Sistem Merit

NO	ASPEK	SUB ASPEK	BOBOT
1	Perencanaan Kebutuhan	1. Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah 5 (lima) tahun yang sudah ditetapkan PPK	2,5
		2. Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan <i>up to date</i> yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi	2,5
		3. Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir	2,5
		4. Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah 5 (lima) tahun	2,5
2	Pengadaan	1. Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan	2
		2. Ketersediaan kebijakan internal (Permen/Perka Lembaga/Pergub/Perbup/Perwal) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif	2
		3. Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif	2
		4. Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS	2
		5. Persentase CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar	2
3	Pengembangan Karier	1. Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis, dan sosial kultural) untuk setiap jabatan	5
		2. Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi	5
		3. Ketersediaan <i>Talent Pool</i> yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja	5
		4. Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi	2,5
		5. Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai	2,5
		6. Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja	2,5
		7. Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN	2,5
		8. Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan	2,5
		9. Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai	2,5
		10. Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i>	2,5

NO	ASPEK	SUB ASPEK	BOBOT
4	Promosi dan Mutasi	1. Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/Perka Lembaga/Pergub/Perbup/Perwal) tentang pola karir	5
		2. Ketersediaan kebijakan internal (Permen/Perka Lembaga/Pergub/Perbup/Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada <i>talent pool</i> dan rencana suksesi	2,5
		3. Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka dan kompetitif	2,5
5	Manajemen kinerja	1. Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi	5
		2. Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif	5
		3. Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja	2,5
		4. Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi	5
		5. Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir	2,5
6	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	1. Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja	2,5
		2. Ketersediaan kebijakan internal (Permen/Pergub/Perbup/Perwali) untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi	2,5
		3. Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya	2,5
		4. Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai	2,5
7	Perlindungan dan Pelayanan	1. Kebijakan perlindungan untuk pegawai (diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional)	2
		2. Penyediaan fasilitas untuk memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi	2
8	Sistem Informasi	1. Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis <i>online</i> yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai	2
		2. Penerapan <i>e-performance</i> yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online	1
		3. Penggunaan <i>e-office</i> yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian	1
		4. Pembangunan dan penggunaan <i>asesment center</i> dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi	2

Sumber: Aplikasi Sipinter KASN

Setelah dilakukan pengkalian bobot dan skor, nilai dari seluruh aspek dijumlah, sehingga akan didapatkan indeks nilai sistem merit.

Hasil penilaian, kategori dan rekomendasi indeks sistem merit adalah sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.5
Kategori, Sebutan, dan Rekomendasi Indeks Sistem Merit

NO	NILAI	INDEKS	KATEGORI/ SEBUTAN	REKOMENDASI
1	325-400	0,81-1	I/Sangat Baik	dapat direkomendasikan untuk dikecualikan dari ketentuan mengenai pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan kompetitif
2	250-324	0,61-0,8	II/Baik	dapat direkomendasikan untuk dikecualikan dari ketentuan mengenai pengisian jabatan pimpinan tinggi tertentu secara terbuka dan kompetitif namun tetap dalam pengawasan KASN
3	175-249	0,41-0,6	III/Kurang	Akan dibimbing sampai dengan mendapatkan nilai dengan kategori baik
4	100-174	0,2-0,4	IV/Buruk	akan dilakukan audit dan supervisi oleh Tim sampai dengan mendapatkan nilai dengan kategori baik

Sumber: PermenPANRB Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit.

Penilaian Sistem Merit dilakukan setiap tahun, hasil penilaian Sistem Merit secara mandiri dan penilaian yang telah mendapatkan verifikasi dari KASN dari Tahun 2020 hingga 2023 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.6
Indeks Sistem Merit Kabupaten Temanggung
Tahun 2019- 2023

No	Uraian	Tahun				
		2019	2020 ^{*)}	2021	2022	2023
1.	Penilaian Sistem Merit	n.a	218	113	200	258
2.	Indeks Sistem Merit	n.a	0,52	0,259	0,482	0,62

Sumber: Aplikasi sipinter

*) Penilaian mandiri (tidak mendapatkan verifikasi penilaian dari KASN)

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa hasil penilaian atau skor Indeks Sistem Merit pada tahun 2023 mengalami kenaikan dari capaian tahun 2022.

Pengukuran skor Sistem Merit di kabupaten Temanggung dilakukan dengan cara pengumpulan bukti dukung yang dibutuhkan tiap sub aspek yang sudah dilaksanakan oleh BKPSDM Kabupaten Temanggung selaku penyelenggara manajemen PNS pemerintah kabupaten Temanggung. Berdasarkan bukti dukung yang ada, dapat diketahui skor dari sistem merit (skor 0 sampai dengan 4 tertuang dalam Peraturan KASN Nomor 9 Tahun 2019). Skor tersebut dikalikan dengan bobot sehingga menghasilkan nilai tiap

sub aspek, nilai sub aspek dijumlahkan akan menjadi nilai tiap aspek. Dari nilai tiap aspek dijumlahkan akan menjadi total nilai atau indeks Sistem Merit.

Secara rinci hasil perolehan atau skor Indeks Sistem Merit Tahun 2023 yang telah mendapatkan verifikasi dari KASN sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.7
Indeks Sistem Merit Pemerintah Kabupaten Temanggung Tahun 2023

NO	ASPEK	SUB ASPEK	KONDISI SAAT INI	BOBOT	NILAI MANDIRI	VERIFIKASI KASN
I	PERENCANAAN KEBUTUHAN (10%)	1. Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah 5 (lima) tahun yang sudah ditetapkan PPK	Sudah disusun peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah berdasarkan anjab dan ABK, dirinci menurut jenis jabatan, pangkat, deskripsi tugas dan kualifikasi, namun belum ditetapkan dengan keputusan PPK	2,5	10	10
		2. Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan up to date yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi	Tersedia data kepegawaian yang lengkap berbasis sistem informasi, diperbarui secara berkala dan sudah terintegrasi dengan data kepegawaian lainnya (data kinerja dan disiplin) dalam Sistem Informasi Kepegawaian	2,5	10	7,5
		3. Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir	Tersedia data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam Sistem Informasi Kepegawaian untuk lima tahun ke depan dan diperbarui secara otomatis	2,5	10	10
		4. Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah 5 (lima) tahun	Sudah menyusun rencana pemenuhan kebutuhan ASN berdasarkan jenis jabatan dengan mempertimbangkan Anjab dan ABK	2,5	10	10
	SUB-TOTAL I				40	37,5
II	PENGADAAN (10%)	1. Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan	Sudah menyusun rencana pengadaan ASN berdasarkan Anjab dan ABK	2	8	8
		2. Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/Pergub/ Perbup/Perwal) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif	Memiliki kebijakan internal namun hanya berbentuk SK Pembentukan Panitia Seleksi jika ada penerimaan pegawai	2	8	8

NO	ASPEK	SUB ASPEK	KONDISI SAAT INI	BOBOT	NILAI MANDIRI	VERIFIKASI KASN	
		3. Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif	Penetapan hasil penerimaan calon ASN dilakukan secara obyektif dan transparan	2	8	8	
		4. Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS	Instansi pemerintah telah melaksanakan Latsar CPNS dalam kurun waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak diangkat sebagai CPNS	2	8	8	
		5. Persentase CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar	90% - 100% CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang lamar	2	8	8	
		SUB-TOTAL II				40	40
III	PENGEMBANGAN KARIER (30%)	1. Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan	Sudah tersedia SKJ untuk JPT	5	10	10	
		2. Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi	Sudah tersedia profil pegawai berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi untuk JPT, JA dan JF	5	20	10	
		3. Ketersediaan <i>Talent Pool</i> yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja	Sudah tersedia <i>Talent Pool</i> untuk JPT, JA dan JF	5	15	0	
		4. Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi	belum ada rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi untuk seluruh pegawai	2,5	7,5	0	
		5. Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai	belum ada informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai	2,5	5	2,5	
		6. Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja	belum ada informasi tentang kesenjangan kinerja	2,5	7,5	7,5	

NO	ASPEK	SUB ASPEK	KONDISI SAAT INI	BOBOT	NILAI MANDIRI	VERIFIKASI KASN
		7. Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN	belum ada strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN	2,5	2,5	2,5
		8. Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan	Sudah tersedia program diklat namun belum terstruktur	2,5	2,5	2,5
		9. Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai	belum ada peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai	2,5	2,5	5
		10. Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i>	belum ada Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i>	2,5	7,5	5
	SUB-TOTAL III				80	45
3	PROMOSI DAN MUTASI (10%)	1. Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/Perka Lembaga/Pergub/Perbup/Perwal) tentang pola karir	Pola karir pegawai dilaksanakan dengan dasar kebijakan (peraturan internal) baik jalur vertikal, horizontal dan diagonal	5	20	15
		2. Ketersediaan kebijakan internal (Permen/Perka Lembaga/Pergub/Perbup/Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada talent pool dan rencana suksesi	belum ada kebijakan internal (Permen/Perka Lembaga/Pergub/Perbup/Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada <i>talent pool</i> dan rencana suksesi	2,5	10	7,5
		3. Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka dan kompetitif	Sudah melaksanakan Pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif di tingkat regional/nasional serta pengisian Administrator dan Pengawas dengan metode <i>assessment</i> tanpa adanya pengaduan atas dugaan pelanggaran sistem merit	2,5	10	7,5
	SUB-TOTAL IV				40	30

NO	ASPEK	SUB ASPEK	KONDISI SAAT INI	BOBOT	NILAI MANDIRI	VERIFIKASI KASN
V.	MANAJEMEN KINERJA (20%)	1. Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi	Sudah menyusun kontrak kinerja bagi seluruh pegawai yang diturunkan dari Rencana Strategis organisasi	5	20	20
		2. Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif	Sudah menerapkan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur untuk seluruh pegawai	5	20	15
		3. Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja	Sudah melaksanakan penilaian kinerja secara berkala 3 bulan sekali yang disertai dengan dialog kinerja	2,5	5	5
		4. Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi	Sudah menganalisis permasalahan terkait kinerja namun belum terstruktur	5	10	5
		5. Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir	Belum menggunakan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir	2,5	5	5
		SUB-TOTAL V				
VI	PENGGAJIAN, PENGHARGAAN, DAN DISIPLIN (10%)	1. Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja	Tunjangan kinerja memperhitungkan aspek penilaian kinerja dengan bobot lebih besar dari pada aspek disiplin	2,5	10	10
		2. Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwali) untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi	Sudah pernah memberikan penghargaan kepada pegawai berprestasi, namun belum menjadi agenda tetap/terjadwal	2,5	10	2,5
		3. Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya	Sudah menetapkan peraturan tentang kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansi dan telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai	2,5	10	7,5

NO	ASPEK	SUB ASPEK	KONDISI SAAT INI	BOBOT	NILAI MANDIRI	VERIFIKASI KASN
		4. Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai	<i>Database</i> terkait penegakan disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku terintegrasi dalam Sistem Informasi Kepegawaian (data kinerja dan kompetensi) namun belum terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (BKN)	2,5	7,5	7,5
SUB-TOTAL VI					37,5	27,5
VII	PERLINDUNGAN DAN PELAYANAN (4%)	1. Kebijakan perlindungan untuk pegawai (diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional)	Belum ada kebijakan perlindungan untuk pegawai (diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional)	2	8	4
		2. Penyediaan fasilitas untuk memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi	Menyediakan sistem pelayanan keuangan, pelayanan kepegawaian serta sistem lain yang memudahkan aktifitas pegawai (daftar kehadiran, permohonan cuti dll.)	2	8	8
	SUB-TOTAL VII					16
VIII	SISTEM INFORMASI (6%)	1. Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis <i>online</i> yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai	Sudah membangun Sistem Informasi Kepegawaian berbasis <i>online</i> , menyajikan data <i>realtime</i> serta terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai	2	8	6
		2. Penerapan <i>e-performance</i> yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis <i>online</i>	Sudah menerapkan <i>e-performance</i> yang tertintegrasi dengan sistem informasi tentang penghargaan (tunjangan kinerja)	1	4	3
		3. Penggunaan <i>e-office</i> yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian	Pelayanan administrasi kepegawaian dilakukan secara manual dan <i>e-office</i>	1	4	3
		4. Pembangunan dan penggunaan asesment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi	Sudah menggunakan sistem penilaian kompetensi pegawai memanfaatkan <i>assessment center</i> untuk JPT, Administrator dan Pengawas	2	4	4

NO	ASPEK	SUB ASPEK	KONDISI SAAT INI	BOBOT	NILAI MANDIRI	VERIFIKASI KASN
	SUB-TOTAL VIII				20	16
	TOTAL				333,5	258
	CATATAN					

Sumber: Aplikasi sipinter

Hal-hal yang mendukung tercapainya target IP ASN Tahun 2023, antara lain:

- a. *Update* data kepegawaian yang dilakukan oleh BKPSDM lewat aplikasi MySAPK.
- b. *Update* data yang dilakukan secara mandiri oleh ASN lewat aplikasi SIMPEG.
- c. Keikutsertaan ASN mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi secara mandiri baik secara daring maupun luring.
- d. Semakin meningkatnya kualifikasi pendidikan pegawai.

Selain hal-hal pendukung diatas, selama kurun waktu tahun 2023 dalam rangka pencapaian IP ASN juga terdapat beberapa kendala yang dihadapi, yaitu belum semua pegawai melakukan *update* data kepegawaian seperti P2KP (kinerja) dan sertifikat diklat (kompetensi) yang merupakan aspek dalam dimensi penilaian dalam IP ASN. Kesadaran pegawai akan data kepegawaiannya masing-masing masih belum majemuk, sehingga seringkali melimpahkan tugas *update* data kepada Kasubag Umum dan Kepegawaian atau pengampu Kepegawaian di masing-masing Perangkat Daerah.

Sehingga dalam rangka meminimalisir kendala dimaksud, telah dilakukan beberapa hal, yaitu:

- a. Koordinasi yang intensif dengan BKN selaku pengelola data kepegawaian (SAPK) dan pemberi rekomendasi/ yang mengeluarkan nilai indeks.
- b. Secara intensif berkoordinasi dengan Perangkat Daerah agar semua pegawai ikut serta mendukung dan melaksanakan *update* data.
- c. Sosialisasi “Dataku Tanggung Jawabku” kepada Perangkat Daerah.

Sedangkan untuk Indeks Merit Sistem terdapat hal-hal yang mendorong pencapaiannya, sehingga terdapat kenaikan indeks dari tahun sebelumnya, yaitu dikarenakan kebutuhan akan SDM yang mendesak yang merupakan dampak dari pegawai pensiun dan mutasi sehingga semua Perangkat Daerah mengusulkan formasi kebutuhan. Dokumen formasi kebutuhan pegawai ini juga mendongkrak nilai dari salah satu dimensi Indeks Merit Sistem.

Akan tetapi juga masih terdapat kendala, yaitu kelengkapan dan kevalidan berkas usul pensiun dari pegawai yang akan pensiun belum/tidak *upload* dokumen kepegawaian sebagai kelengkapan usul pensiun melalui *e-file* di Aplikasi SIMPEG. Hal ini menjadi kendala karena pengusulan pensiun sudah tidak menggunakan berkas fisik, tetapi menggunakan berkas dalam bentuk *softcopy* yang seharusnya di*upload* masing-masing pegawai dalam *e-file* SIMPEG.

Strategi BKPSDM dalam rangka menekan kendala tersebut adalah:

- a. membuat Surat Edaran dan Sosialisasi kepada pengampu kepegawaian atau PNS yang akan pensiun agar melakukan *update* data dan *upload* dokumen elektronik di SIMPEG.
- b. Koordinasi yang intensif dengan Perangkat Daerah dan BKN.

Dampak dari strategi yang dilaksanakan adalah Perangkat Daerah dan PNS lebih *aware* terhadap data kepegawaian bahwa data kepegawaian adalah tanggung jawab masing-masing PNS, sehingga memudahkan dalam mendorong pegawai untuk *update* dan *upload* data.

Penilaian Indeks Sistem Merit sampai dengan triwulan IV 2023, berdasarkan hasil penilaian yang sudah ditetapkan oleh KASN pada Tahun 2023 adalah sebesar 258 dengan nilai indeks 0,62, kategori Baik. Hasil tersebut melebihi target capaian tahun 2023 yaitu sebesar 0,61. Hal-hal yang mendorong tercapainya target tersebut adalah dengan menyusun dan melengkapi data dukung yang dibutuhkan serta melaksanakan beberapa sub aspek sistem merit:

1. Aspek Perencanaan Kebutuhan :
 - a. Dokumen rencana kebutuhan pegawai tahunan
 - b. Dokumen rencana kebutuhan pegawai 5 tahunan
2. Aspek Pengadaan :
 - a. KAK tentang Pedoman Pengadaan ASN
 - b. Laporan evaluasi latsar
3. Aspek Pengembangan Karir :
 - a. Melaksanakan asesmen serta menyusun dokumen pegawai yang telah melaksanakan asesmen
 - b. Dokumen analisis kesenjangan kualifikasi
 - c. Laporan diklat pegawai terbaru
 - d. KAK coaching, mentoring dan magang
 - e. Dokumentasi coaching mentoring
4. Aspek Promosi dan Mutasi :
 - a. Dokumen pelaksanaan seleksi terbuka
5. Aspek Manajemen Kinerja :
 - a. Rekap analisis kesenjangan kinerja seluruh pegawai
 - b. Pengembangan aplikasi 360 derajat untuk menilai sikap, perilaku dan kinerja pegawai
6. Aspek Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin :
 - a. Draft Peraturan Bupati Temanggung tentang Perlindungan, Penghargaan dan Kesejahteraan Pegawai
 - b. Dokumentasi sosialisasi tentang kedisiplinan
7. Aspek Perlindungan dan Pelayanan :
 - a. Draft Peraturan Bupati Temanggung tentang Perlindungan, Penghargaan dan Kesejahteraan Pegawai

- b. Dokumentasi kegiatan perlindungan dan pelayanan pegawai di bidang kesehatan dan hukum
8. Aspek Sistem Informasi :
- a. Pengembangan aplikasi sinta merit untuk menampilkan profil pegawai berdasarkan pemetaan talenta
 - b. Dokumen integrasi SIMPEG

Kinerja sasaran strategis ini didukung melalui pelaksanaan program:

- a. Program Kepegawaian Daerah; dan
- b. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Untuk mencapai target Kinerja Sasaran Strategis Meningkatnya Kualitas Manajemen Kepegawaian pada Tahun 2023 didukung Anggaran sebesar Rp5.166.005.936,00 dengan realisasi Rp4.970.726.460,00 (96,22%), sehingga terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp195.279.476,00 atau 3,78%. Terkait dengan efisiensi sumber daya terdapat efisiensi sebesar 2,84% (selisih capaian kinerja sebesar 94,13% dengan realisasi anggaran 96,97%).



Gambar 3.1
Pelaksanaan Seleksi CAT PPPK Formasi
Tahun 2023



Gambar 3.2
Pelantikan dan Pengambilan Sumpah/Janji
Penjabat Daerah Kabupaten Temanggung Tahun 2023



Gambar 3.3
Pembekalan dan Orientasi bagi PPPK
Tahun 2023



Gambar 3.4
Pelaksanaan Uji Kompetensi CAT bagi Eselon III
di *Assessment Center* Polda Jawa Tengah



Gambar 3.5
Pelantikan dan Pengambilan Sumpah/Janji
Jabatan Administrator dan Pengawas



Gambar 3.6
Penyerahan SK Pengangkatan PPPK
Formasi Tahun 2022

2. Capaian Kinerja Sasaran dan indikator Program

BKPSDM Kabupaten Temanggung melaksanakan 2 Program dengan 11 Indikator Program.

a. Program 1. Program Kepegawaian Daerah

Program Kepegawaian Daerah diukur dengan 9 (sembilan) indikator program yaitu:

- 1) Persentase Penyusunan Formasi Pegawai.
- 2) Persentase Penyelesaian Usulan Pensiun PNS Tepat waktu.
- 3) Persentase Penyelesaian Usulan Kenaikan Pangkat Tepat Waktu.
- 4) Persentase Penyelesaian Pengangkatan dan Kenaikan Jabatan Fungsional.
- 5) Persentase Keterisian Jabatan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas.
- 6) Persentase Perempuan pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas.
- 7) Persentase Pelanggaran Disiplin ASN.
- 8) Persentase Penyelesaian Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin ASN.
- 9) Persentase Pelaksanaan *updating* Data Kepegawaian.

Tabel 3.8
Capaian Kinerja Program
BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2023

No	Program	Indikator Program	Target				Realisasi			
			2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
1	Kepegawaian Daerah	Persentase penyusunan formasi pegawai	100	100	100	100	100	100	100	100
		Persentase penyelesaian usulan pensiun PNS tepat waktu	100	100	100	100	100	100	100	100
		Persentase penyelesaian usulan KP tepat waktu	100	100	100	100	100	100	100	100
		Persentase keterisian jabatan tinggi pratama, jabatan administrator, dan jabatan pengawas	80	80	80	80	76,38	90,33	86,51	89,42
		Persentase perempuan pada JPT, jabatan administrator dan jabatan pengawas	45,5	46	47	48	46,79	46,96	42,09	41,91
		Persentase pelanggaran disiplin ASN	0,3	0,3	0,2	0,2	0,25	0,25	0,02	0,18

No	Program	Indikator Program	Target				Realisasi			
			2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
		Persentase penyelesaian penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN	90	90	90	90	100	86,67	14,29	71,43
		Persentase pelaksanaan <i>updating</i> data kepegawaian	85	90	95	95	100	100	100	100
		Persentase penyelesaian pengangkatan dan kenaikan JF	95	100	100	100	n.a	100	100	100
2	Pengembangan SDM	Persentase pejabat tinggi pratama, pejabat administrator, dan pejabat pengawas yang memiliki kompetensi diklat kepemimpinan	27,8	26,69	32	35	27,08	25,08	30,13	36,72
		Persentase ASN yang memenuhi kompetensi diklat teknis dan fungsional	4,5	9	13,5	18	7,36	14,57	16,5	31,67

Penjelasan capaian kinerja program dari masing-masing indikator adalah sebagai berikut:

1) Persentase Penyusunan Formasi Pegawai

Formasi pegawai adalah jumlah dari susunan PNS yang diperlukan oleh satuan organisasi ditetapkan dengan jangka waktu tertentu berdasarkan jenis, sifat dan beban kerja yang harus dilaksanakan dengan tujuan agar unit organisasi tersebut mampu melaksanakan tugasnya secara berdaya guna. (PP Nomor 11 Tahun 2017 *juncto* PP Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS).

Setiap Perangkat Daerah (PD) sampai dengan unit yang terkecil (eselon IV = jabatan pengawas), harus tergambar kebutuhan pegawainya. Jumlah kebutuhan ini mendasari dari hasil Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja yang harus dilakukan dengan akurat dan valid sehingga dapat digunakan dengan benar dan dapat dilihat gambaran secara utuh berapa kebutuhan pegawai per unit terkecil tersebut, berapa pegawai yang ada, dan apa jabatan yang dibutuhkan, sehingga dari keseluruhan formasi setiap unit kerja dapat dilihat berapa kebutuhan formasi jabatan secara keseluruhan di lingkungan pemerintah kabupaten Temanggung.

Persentase penyusunan formasi pegawai adalah perbandingan dari jumlah PD yang menyusun formasi kebutuhan pegawai yang telah

diverifikasi dengan jumlah PD di kabupaten Temanggung. Persentase penyusunan formasi pegawai dihitung dengan menggunakan rumus jumlah PD yang menyusun formasi dan terverifikasi dibagi jumlah PD dikali 100%.

Jumlah usulan PD yang menyusun formasi dan terverifikasi adalah usulan formasi yang disusun PD dan telah diverifikasi oleh BKPSDM yang meliputi beban kerja, peta jabatan, kebutuhan jabatan dan usulan formasi. Jumlah PD adalah jumlah PD yang ada di kabupaten Temanggung sesuai SOTK pada tahun berkenaan. Persentase penyusunan formasi pegawai pemerintah kabupaten Temanggung dari tahun 2019 s.d 2023 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.9
Persentase Penyusunan Formasi Pegawai
Kabupaten Temanggung Tahun 2019-2023

No	Uraian	Tahun				
		2019	2020	2021	2022	2023
1.	Jumlah PD yang menyusun formasi dan terverifikasi	47	47	46	46	46
2.	Jumlah PD	47	47	46	46	46
3.	Persentase Penyusunan formasi Pegawai	100	100	100	100	100

Sumber Data: BKPSDM (diolah, 2023)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada Tahun 2023 persentase penyusunan formasi sudah tercapai 100% demikian juga selama 5 (lima) tahun terakhir penyusunan formasi persentasenya mencapai 100%, hal ini disebabkan karena memang ada kewajiban bagi perangkat daerah untuk mengisi atau menyusun formasi pegawai setiap tahunnya dan kebutuhan akan SDM yang mendesak sehingga semua PD mengusulkan formasi kebutuhan.

Adapun faktor penghambat indikator ini adalah:

- a) Adanya beberapa jabatan belum disesuaikan dengan peta jabatan yang ada.
- b) Adanya beberapa jenjang jabatan fungsional belum terakomodir dalam peta jabatan yang ada.

Hasil penyusunan formasi Perangkat Daerah Tahun 2023 yang telah terverifikasi dan digunakan sebagai data usulan kebutuhan Calon ASN dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.10
Bahan Usulan Kebutuhan ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung

NO	UNIT ORGANISASI	TIPE OPD	JUMLAH PNS KEADAAN PER 31 DESEMBER 2021										JUMLAH PPPK KEADAAN PER 31 DESEMBER 2021							JUMLAH KEBUTUHAN ASN BERDASARKAN ANALISIS BEBAN KERJA										BUPTH 2022	
			JPT		JABATAN ADMINISTRASI		TENAGA GURU	TENAGA KESHA TAN	JFT		JFU	JUMLAH	JPT		TENAGA GURU	TENAGA KESHA TAN	JFT		JFU	JUMLAH	JPT*)		JABATAN ADMINISTRASI *)		TENAGA GURU	TENAGA KESHA TAN	JFT		JFU		JUMLAH
			Madya	Pratama	Administrasi	Pengawas			Terampil	Ahli			Madya	Pratama			Terampil	Ahli			Madya	Pratama	Administrasi	Pengawas			Terampil	Ahli			
			Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV			Es. I	Es. II			Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV			Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV			Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
	Jumlah Seluruhnya		-	27	155	302	2.634	761	123	284	1.092	5.378	-	-	153	10	33	26	222	-	31	156	320	5.419	2.204	899	987	3.014	13.030	395	
1	SEKRETARIAT DAERAH	B	0	7	9	6	-	-	3	16	75	116	-	-	-	-	-	-	-	-	7	9	7	-	-	21	50	136	230	9	
2	SEKRETARIAT DPRD	B	0	1	3	2	0	0	1	6	13	26	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	2	0	0	4	11	31	52	3	
3	BAPPEDA	A	0	0	5	2	0	0	1	16	11	35	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	2	0	0	12	44	34	98	2	
4	BKPSDM	B	0	1	4	2	0	0	3	9	15	34	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	3	1	0	18	19	22	67	2	

NO	UNIT ORGANISASI	TIPE OPD	JUMLAH PNS KEADAAN PER 31 DESEMBER 2021										JUMLAH PPPK KEADAAN PER 31 DESEMBER 2021							JUMLAH KEBUTUHAN ASN BERDASARKAN ANALISIS BEBAN KERJA								BUPTH 2022		
			JPT		JABATAN ADMINISTRASI		TENAGA GURU	TENAGA KESIHATAN	JFT		JFU	JUMLAH	JPT		TENAGA GURU	TENAGA KESIHATAN	JFT		JUMLAH	JPT*)		JABATAN ADMINISTRASI *)		TENAGA GURU	TENAGA KESIHATAN	JFT			JFU	JUMLAH
			Madya	Pratama	Administrator	Pengawas			TERAMPIL	AHLI			Madya	Pratama			TENAGA GURU	TENAGA KESIHATAN		TERAMPIL	AHLI	Madya	Pratama			Administrator	Pengawas			
			Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV			Es. I	Es. II			Es. I	Es. II			Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV			Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV	TERAMPIL		AHLI	JFU
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
5	DINPERMADES	B	0	1	4	2	0	0	1	8	9	25	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	2	0	0	15	16	50	88	0
6	INSPEKTORAT	A	0	1	6	2	0	0	6	12	8	35	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6	2	0	0	15	68	30	122	3
7	DPRKPLH	A	0	1	5	6	0	0	2	12	113	139	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	7	0	0	41	114	471	639	6
8	RSUD	B	0	1	8	12	0	0	0	0	58	338	0	0	0	0	0	0	0	0	1	8	12	0	582	6	9	185	803	11
9	DPPPAPPKB	B	0	0	4	2	0	0	0	6	14	26	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	2	0	0	6	6	27	46	1
10	DINKOMINFO	B	0	1	4	2	0	0	7	6	7	27	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	2	0	0	49	26	47	129	1
11	BPBD	B	0	0	1	4	0	0	0	0	6	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	0	0	0	0	50	55	0
12	DINDUKCAPIL	B	0	1	4	8	0	0	4	0	7	24	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	8	0	0	41	2	10	66	0

NO	UNIT ORGANISASI	TIPE OPD	JUMLAH PNS KEADAAN PER 31 DESEMBER 2021										JUMLAH PPPK KEADAAN PER 31 DESEMBER 2021							JUMLAH KEBUTUHAN ASN BERDASARKAN ANALISIS BEBAN KERJA								BUPTH 2022		
			JPT		JABATAN ADMINISTRASI		TENAGA GURU	TENAGA KESEHATAN	JFT		JFU	JUMLAH	JPT		TENAGA GURU	TENAGA KESEHATAN	JFT		JUMLAH	JPT*)		JABATAN ADMINISTRASI *)		TENAGA GURU	TENAGA KESEHATAN	JFT			JFU	JUMLAH
			Madya	Pratama	Administrasi	Pengawas			TERAMPIL	AHLI			Madya	Pratama			TENAGA GURU	TENAGA KESEHATAN		TERAMPIL	AHLI	Madya	Pratama			Administrasi	Pengawas			
			Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV					Es. I	Es. II			Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV			Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV			TERAMPIL		AHLI	JFU
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
13	DINAS KESEHATAN	A	0	0	5	28	0	761	3	2	74	873	0	0	0	10	0	0	0	0	1	5	28	0	1619	21	15	263	1944	30
14	BPKPAD	A	0	1	7	13	0	0	5	1	22	49	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7	14	0	0	23	6	90	141	3
15	DINDIKPORA	A	0	1	6	11	2634	0	3	57	93	171	0	0	153	0	0	0	153	0	1	6	11	5418	0	6	276	77	371	243
16	DINHUB	C	0	1	3	6	0	0	6	0	30	46	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	6	0	0	26	0	68	104	1
17	DINKOPDAG UKM	B	0	1	3	10	0	0	5	9	77	105	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	11	0	0	18	22	48	104	8
18	DKPPP	A	0	1	7	7	0	0	49	69	20	153	0	0	0	0	33	26	59	0	1	7	8	0	0	252	191	109	568	14
19	DINAS SOSIAL	B	0	1	4	3	0	0	1	11	8	28	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	3	0	0	9	14	34	65	0
20	DINPERINAKER	B	0	1	4	3	0	0	11	15	8	42	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	4	0	0	38	35	47	129	4

NO	UNIT ORGANISASI	TIPE OPD	JUMLAH PNS KEADAAN PER 31 DESEMBER 2021										JUMLAH PPPK KEADAAN PER 31 DESEMBER 2021							JUMLAH KEBUTUHAN ASN BERDASARKAN ANALISIS BEBAN KERJA								BUPTH 2022			
			JPT		JABATAN ADMINISTRASI		TENAGA GURU	TENAGA KESIHATAN	JFT		JFU	JUMLAH	JPT		TENAGA GURU	TENAGA KESIHATAN	JFT		JFU	JUMLAH	JPT*)		JABATAN ADMINISTRASI *)		TENAGA GURU	TENAGA KESIHATAN	JFT		JFU	JUMLAH	
			Madya	Pratama	Administrasi	Pengawas			TERAMPIL	AHLI			Madya	Pratama			TERAMPIL	AHLI			Madya	Pratama	Administrasi	Pengawas			TERAMPIL				AHLI
			Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV			Es. I	Es. II			Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV			Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV			Es. I	Es. II	Es. III		Es. IV		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
21	DPUPR	B	0	1	5	12	0	0	1	12	83	114	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	14	0	0	16	12	179	216	7	
22	DINBUDPAR	C	0	1	3	2	0	0	0	6	14	26	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	2	0	0	18	6	49	79	2	
23	DINPUSIP	C	0	1	3	2	0	0	10	7	6	29	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	2	0	0	40	18	24	88	4	
24	BANKESBANG POL	C	0	0	3	2	0	0	0	4	12	22	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	2	0	0	6	6	21	38	1	
25	SATPOL PP DAN DAMKAR	C	0	1	3	7	0	0	0	0	42	53	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	7	0	0	137	17	271	436	3	
26	DPM	C	0	1	3	7	0	0	0	0	12	23	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	7	0	0	6	0	31	48	3	
27	KECAMATAN BANSARI		0	0	2	5	0	0	0	0	11	18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	0	0	0	0	20	29	0	
28	KECAMATAN BEJEN		0	0	2	5	0	0	0	0	8	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	0	0	6	0	31	44	1	

NO	UNIT ORGANISASI	TIPE OPD	JUMLAH PNS KEADAAN PER 31 DESEMBER 2021										JUMLAH PPPK KEADAAN PER 31 DESEMBER 2021							JUMLAH KEBUTUHAN ASN BERDASARKAN ANALISIS BEBAN KERJA								BUPTH 2022		
			JPT		JABATAN ADMINISTRASI		TENAGA GURU	TENAGA KESIHATAN	JFT		JFU	JUMLAH	JPT		TENAGA GURU	TENAGA KESIHATAN	JFT		JUMLAH	JPT*)		JABATAN ADMINISTRASI *)		TENAGA GURU	TENAGA KESIHATAN	JFT			JFU	JUMLAH
			Madya	Pratama	Administrasi	Pengawas			TERAMPIL	AHLI			Madya	Pratama			TERAMPIL	AHLI		Madya	Pratama	Administrasi	Pengawas			TERAMPIL	AHLI			
			Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV			Es. I	Es. II			Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV			Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV			Es. I	Es. II	Es. III		Es. IV	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
29	KECAMATAN BULU		0	0	2	5	0	0	0	0	7	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	0	0	0	0	14	21	0
30	KECAMATAN CANDIROTO		0	0	6	13	0	0	0	0	27	46	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	15	0	0	18	0	93	132	5
31	KECAMATAN GEMAWANG		0	0	2	4	0	0	0	0	8	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	0	0	6	0	31	44	1
32	KECAMATAN JUMO		0	0	2	5	0	0	0	0	10	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	0	3	0	0	25	35	3
33	KECAMATAN KALORAN		0	0	2	5	0	0	0	0	7	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	0	0	6	0	31	44	0
34	KECAMATAN KANDANGAN		0	0	2	5	0	0	0	0	9	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	0	0	3	0	25	35	0
35	KECAMATAN KEDU		0	0	2	5	0	0	0	0	7	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	0	0	0	0	28	35	2
36	KECAMATAN KLEDUNG		0	0	2	5	0	0	0	0	9	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	0	0	0	0	11	18	0

NO	UNIT ORGANISASI	TIPE OPD	JUMLAH PNS KEADAAN PER 31 DESEMBER 2021										JUMLAH PPPK KEADAAN PER 31 DESEMBER 2021							JUMLAH KEBUTUHAN ASN BERDASARKAN ANALISIS BEBAN KERJA							BUPTH 2022			
			JPT		JABATAN ADMINISTRASI		TENAGA GURU	TENAGA KESIHATAN	JFT		JFU	JUMLAH	JPT		TENAGA GURU	TENAGA KESIHATAN	JFT		JUMLAH	JPT*)		JABATAN ADMINISTRASI *)		TENAGA GURU	TENAGA KESIHATAN	JFT		JFU	JUMLAH	
			Madya	Pratama	Administrator	Pengawas			TERAMPIL	AHLI			Madya	Pratama			TERAMPIL	AHLI		Madya	Pratama	Administrator	Pengawas			TERAMPIL				AHLI
			Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV			Es. I	Es. II			Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV			Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV			Es. I	Es. II		Es. III	Es. IV	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
37	KECAMATAN KRANGGAN		0	0	6	19	0	0	0	0	41	66	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	23	0	0	16	2	112	159	6
38	KECAMATAN NGADIREJO		0	0	2	7	0	0	0	0	16	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	9	0	0	6	0	44	61	2
39	KECAMATAN PARAKAN		0	0	2	7	0	0	0	0	14	23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	9	0	0	4	2	36	53	2
40	KECAMATAN PRINGSURAT		0	0	2	5	0	0	0	0	13	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	0	0	3	0	25	35	5
41	KECAMATAN SELOPAMPANG		0	0	2	5	0	0	0	0	12	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	0	0	3	0	25	35	3
42	KECAMATAN TEMANGGUNG		0	0	2	43	0	0	1	0	75	121	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	45	0	0	1	0	126	174	8
43	KECAMATAN TEMBARAK		0	0	1	5	0	0	0	0	7	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	0	0	2	0	23	32	1

NO	UNIT ORGANISASI	TIPE OPD	JUMLAH PNS KEADAAN PER 31 DESEMBER 2021										JUMLAH PPPK KEADAAN PER 31 DESEMBER 2021							JUMLAH KEBUTUHAN ASN BERDASARKAN ANALISIS BEBAN KERJA							BUPTH 2022			
			JPT		JABATAN ADMINISTRASI		TENAGA GURU	TENAGA KESIHATAN	JFT		JFU	JUMLAH	JPT		TENAGA GURU	TENAGA KESIHATAN	JFT		JUMLAH	JPT*)		JABATAN ADMINISTRASI *)		TENAGA GURU	TENAGA KESIHATAN	JFT		JFU	JUMLAH	
			Madya	Pratama	Administrasi	Pengawas			TERAMPIL	AHLI			Madya	Pratama			TENAGA GURU	TENAGA KESIHATAN		TERAMPIL	AHLI	Madya	Pratama			Administrasi				Pengawas
			Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV			Es. I	Es. II			Es. I	Es. II			Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV			Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV		TERAMPIL	AHLI	JFU
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
44	KECAMATAN TLOGOMULYO		0	0	2	4	0	0	0	0	7	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	0	0	2	0	14	23	0
45	KECAMATAN TRETEP		0	0	2	4	0	0	0	0	6	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	0	0	3	0	25	35	0
46	KECAMATAN WONOBOYO		0	0	2	5	0	0	0	0	9	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	0	0	0	0	21	28	1

Sumber Data: BKPSDM (diolah, 2023)

Pada table 3.10 dapat dilihat bahwa Formasi Kebutuhan ASN adalah pemetaan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk jabatan fungsional dan jabatan pelaksana yang diperoleh dari hasil pengurangan jumlah ABK dalam Peta Jabatan dengan jumlah *eksisting* ASN yang ada.

Menindaklanjuti permintaan bahan usulan kebutuhan ASN Tahun Anggaran 2023 dari Badan Kepegawaian Negara, per 31 Desember 2021 sudah tersusun rekapitulasi data dari masing-masing Perangkat Daerah sebagaimana pada tabel 3.10 dengan rincian kebutuhan ASN sebagai berikut:

a) JPT Madya (Eselon I)	:	0
b) JPT Pratama (Eselon II)	:	31
c) Jab. Administrator (Es. III)	:	156
d) Jab. Pengawas (Es. IV)	:	320
e) Tenaga Guru	:	5.419
f) Tenaga Kesehatan	:	2.204
g) JFT Terampil	:	899
h) JFT Ahli	:	987
i) <u>JFU</u>	:	<u>3.014 (+)</u>
Jumlah		:13.030

Didasarkan atas Surat Menteri PAN-RB Nomor B/1263/M.SM.01.00/2022 tanggal 17 Juni 2022 perihal Pembukaan Aplikasi *E-Formasi* untuk Pengusulan Kebutuhan ASN Tahun 2022 maka melalui Surat Bupati Temanggung Nomor S/442/810/23/VI/2022 tanggal 30 Juni 2022 telah disampaikan Revisi Usulan Pengadaan CASN Formasi Tahun 2022 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung sejumlah 665 formasi PPPK yang terdiri dari:

- a) Formasi PPPK Teknis sebanyak 40 formasi.
- b) Formasi PPPK Tenaga Kesehatan sebanyak 3 formasi.
- c) Formasi PPPK Guru Tahap 3 sebanyak 622 formasi.

Hal-hal yang mendorong capaian indikator ini meningkat adalah Penyusunan Rencana Kebutuhan Pegawai di Perangkat Daerah masing-masing, sehingga mengerucut menjadi Rencana Kebutuhan Pegawai Kabupaten Temanggung. Hal ini yang menjadi dasar untuk pengusulan formasi pegawai yang ditindaklanjuti dengan Bimtek/Diklat Penghitungan kebutuhan formasi pegawai, koordinasi internal BKPSDM, koordinasi secara intensif dengan Perangkat Daerah terkait yang secara langsung mendukung capaian indikator ini.

2) Persentase Penyelesaian Usulan Pensiun PNS Tepat Waktu

Pensiun adalah jaminan hari tua dan penghargaan atas jasa-jasa pegawai negeri selama bertahun-tahun bekerja dalam dinas

Pemerintah. Pensiun PNS diberikan setelah seorang pegawai negeri diberhentikan dengan hak pensiun sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku (PP Nomor 11 Tahun 2017 *juncto* PP Nomor 17 Tahun 2020).

Persentase Penyelesaian usulan pensiun PNS tepat waktu adalah Perbandingan jumlah SK pensiun yang terbit sebelum TMT pensiun dibanding jumlah usulan pensiun yang memenuhi syarat untuk mendapatkan hak pensiun berdasarkan peraturan yang berlaku.

Usulan Pensiun memenuhi syarat adalah usulan pensiun dengan persyaratan pensiun yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969.

Ruang lingkup pelayanan pensiun adalah Pelayanan Pensiun PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung terhadap para pegawai yang memenuhi syarat sesuai peraturan yang berlaku.

Dasar Hukum pemberhentian PNS:

- a) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 Tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai;
- b) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara;
- c) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 *juncto* PP Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
- d) Peraturan Kepala BKN Nomor 2 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Pertimbangan Teknis Pensiun Pegawai Negeri Sipil dan Pensiun Janda/Duda Pegawai Negeri Sipil

Sedangkan jenis-jenis pemberhentian PNS (PP Nomor 11 Tahun 2017 *juncto* PP Nomor 17 Tahun 2020), adalah:

- a) Mencapai batas usia pensiun (BUP)
- b) Meninggal Dunia/Tewas/Hilang
- c) Atas Permintaan Sendiri (APS)
- d) Tidak Cakap Jasmani/rohani
- e) Melakukan tindak pidana atau penyelewengan
- f) Pelanggaran Disiplin
- g) Mencalonkan diri/ dicalonkan menjadi pejabat negara/wakil rakyat
- h) Menjadi anggota/pengurus parpol
- i) Tidak Menjabat lagi sebagai PNS
- j) Karena hal lain, misal: ijazah palsu dll.

Rumus untuk menghitung persentase penyelesaian usulan pensiun PNS tepat waktu adalah jumlah SK pensiun yang terbit sebelum TMT (Terhitung Mulai Tanggal) pensiun dibagi jumlah usulan pensiun yang memenuhi syarat dikalikan 100%.

Jumlah SK pensiun yang terbit sebelum TMT pensiun adalah jumlah SK pensiun yang terbit sebelum tanggal TMT pensiun.

Jumlah usulan pensiun memenuhi syarat adalah jumlah usulan pensiun dengan persyaratan pensiun yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969.

Persentase penyelesaian usulan pensiun PNS tepat waktu kabupaten Temanggung tahun 2019 s.d 2023 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.11
Persentase Penyelesaian Usulan Pensiun PNS Tepat Waktu
Kabupaten Temanggung Tahun 2019-2023

No	Uraian	Tahun				
		2019	2020	2021	2022	2023
1	Jumlah usulan pensiun yang memenuhi syarat	366	381	424	378	445
2	SK pensiun yang terbit sebelum TMT pensiun	366	381	424	378	445
3	Persentase penyelesaian usulan pensiun tepat waktu (%)	100	100	100	100	100

Sumber Data: BKPSDM (diolah, 2023)

Dari tabel 3.11 tersebut dapat dilihat bahwa pada Tahun 2023 persentase usulan pensiun tepat waktu telah tercapai 100%, hal ini dimungkinkan semakin meningkatnya pelayanan administrasi pensiun di BKN dan kerjasama yang baik antar pengelola kepegawaian di tingkat kabupaten maupun dengan pengelola kepegawaian di masing-masing Perangkat Daerah. Ketercapaian penyelesaian usulan pensiun tepat waktu dipengaruhi oleh:

- a) Prosedur penetapan SK pensiun harus mendapatkan persetujuan teknis dari BKN, oleh karena itu tepat waktu atau tidaknya penetapan SK juga tergantung dari cepat tidaknya proses administrasi di BKN.
- b) Keterlambatan PD dalam menyampaikan usulan akan mengakibatkan proses keterlambatan dalam penyelesaian administrasi, sehingga kesalahan pengelola kepegawaian PD juga berpengaruh terhadap Indeks profesionalisme pelayanan pensiun PNS.
- c) Kesadaran pegawai agar tidak terjadi keterlambatan dalam penyaluran gaji pensiunan dengan mengusulkan pensiun 6 bulan - 1 tahun sebelum BUP.
- d) Kelengkapan dan kevalidan berkas usul pensiun. Pegawai yang akan pensiun belum atau tidak *upload* pdf dokumen kepegawaian

sebagai kelengkapan usul pensiun melalui *e-file* di Simpeg sehingga menghambat proses penyelesaian usulan pensiun.

Adapun penyelesaian usulan pensiun PNS tepat waktu kabupaten Temanggung pada Tahun 2023 dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.12
Data Persentase Usulan Pensiun Tepat Waktu
Kabupaten Temanggung Tahun 2023

No.	Jenis Pemberhentian/ Pensiun	Jumlah Usulan	SK yg turun sebelum TMT	Persentase ketepatan waktu
1	PNS Meninggal dunia	30	30	100
2	APS	17	17	100
3	Sakit/Uzur	3	3	100
4	BUP	395	395	100
5	Dikeluarkan dari PNS	-	-	-
Jumlah		445	445	100

Sumber Data: BKPSDM (diolah, 2023)

Untuk pensiun karena PNS meninggal dunia, usulan diterima setelah PNS yang bersangkutan meninggal (yang merupakan tanggal TMT) maka dapat dipastikan penerimaan SK setelah tanggal TMT sehingga meskipun SK pensiun turun setelah TMT namun tetap dianggap tepat waktu.

Adapun proyeksi jumlah PNS pensiun selama lima tahun kedepan dapat dilihat pada tabel 3.13 berikut:

Tabel 3.13
Data Penjagaan Pensiun PNS Kabupaten Temanggung
Tahun 2023-2027

No	Uraian	Tahun				
		2023	2024	2025	2026	2027
1	Jumlah Pensiun	395	379	342	331	315
Jumlah total		1.762				

Sumber Data : BKPSDM (diolah, Tahun 2023)

Faktor pendukung indikator ini adalah kesadaran pegawai agar tidak terjadi keterlambatan dalam penyaluran gaji pensiunan, sehingga memacu untuk mengusulkan pensiun 6 bulan – 1 tahun sebelum BUP (Batas Usia Pensiun). Juga semakin meningkatnya pelayanan administrasi urusan pensiun di BKN, dan adanya kerjasama dan kinerja yang baik antar pengelola kepegawaian tingkat Kabupaten maupun Perangkat Daerah.

Tindak lanjut untuk mencapai target indikator ini adalah membuat surat edaran dan sosialisasi kepada yang menangani kepegawaian atau

PNS yang akan pensiun agar melakukan *update* data dan *upload* dokumen elektronik di SIMPEG, juga dilakukan koordinasi yang intensif dengan Perangkat Daerah dan BKN.

3) **Persentase Penyelesaian Usulan Kenaikan Pangkat Tepat Waktu**

Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan terhadap PNS atas prestasi kerja dan pengabdianya kepada negara serta sebagai dorongan kepada PNS untuk meningkatkan prestasi kerja dan pengabdianya.

Persentase Usulan Kenaikan Pangkat tepat waktu adalah Perbandingan SK kenaikan pangkat yang terbit sebelum TMT kenaikan pangkat dibanding jumlah usul kenaikan pangkat yang memenuhi syarat berdasarkan peraturan yang berlaku.

Pelayanan kenaikan pangkat PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung didasarkan pada peraturan yang berlaku, yaitu Jenis-Jenis Kenaikan pangkat (PP 99/2000 *jo* PP 12/2002 tentang Kenaikan Pangkat PNS):

- a) **Kenaikan Pangkat reguler**, adalah penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi syarat yang ditentukan tanpa terikat pada jabatan.
- b) **Kenaikan Pangkat pilihan** adalah kepercayaan dan penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil atas prestasi kerjanya yang tinggi.

Jenis kenaikan pangkat pilihan:

- 1.1. Kenaikan Pangkat Pilihan Bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu
- 1.2. Kenaikan Pangkat yang menduduki jabatan tertentu, yang pangkatnya ditetapkan dengan Keppres (Hakim)
- 1.3. Kenaikan Pangkat Bagi PNS Yang Menunjukkan Prestasi Luar Basa Baiknya
- 1.4. Kenaikan Pangkat Bagi PNS Yang Menemukan Penemuan Baru Yang Bermanfaat Bagi Negara
- 1.5. Kenaikan Pangkat Bagi PNS Yang Diangkat Menjadi Pejabat Negara
- 1.6. Kenaikan Pangkat Bagi PNS Yang Memperoleh STTB / Ijasah / Diploma
- 1.7. Kenaikan Pangkat Bagi PNS Yang Melaksanakan Tugas Belajar Dan Sebelumnya menduduki Jabatan Struktural Atau Jabatan Fungsional Tertentu

1.8. Kenaikan Pangkat Bagi PNS Yang Telah Selesai Mengikuti Dan Lulus Tugas Belajar

1.9. Kenaikan Pangkat Bagi PNS Yang Dipekerjakan Atau Diperbantukan Di Luar Instansi Induknya Yang Diangkat Dalam Jabatan Pimpinan Yang Telah Ditetapkan Persamaan Eselonnya Atau Jabatan Fungsional Tertentu

Rumus untuk menghitung persentase penyelesaian usulan kenaikan pangkat tepat waktu adalah jumlah SK kenaikan pangkat yang terbit sebelum TMT dibagi jumlah usulan kenaikan pangkat yang memenuhi syarat dikalikan 100%.

Jumlah SK kenaikan pangkat yang terbit sebelum TMT adalah jumlah SK kenaikan pangkat yang terbit sebelum atau bertepatan dengan tanggal TMT.

Jumlah usulan kenaikan pangkat yang memenuhi syarat adalah jumlah usulan kenaikan pangkat sebagaimana diatur dalam PP Nomor 12 Tahun 2012 dan PP Nomor 13 Tahun 2012.

Persentase penyelesaian usulan kenaikan pangkat tepat waktu kabupaten Temanggung tahun 2019 s.d 2023 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.14
Persentase Penyelesaian Usulan Kenaikan Pangkat Tepat Waktu Kabupaten Temanggung Tahun 2019-2023

No	Uraian	Tahun				
		2019	2020	2021	2022	2023
1	Jumlah usulan Kenaikan Pangkat yang memenuhi syarat	1.020	1.053	915	833	693
2	SK Kenaikan pangkat yang terbit sebelum TMT	1.020	1.053	915	833	693
3	Persentase Penyelesaian Usulan kenaikan pangkat tepat waktu (%)	100	100	100	100	100

Sumber Data: BKPSDM (diolah, 2023)

Dari tabel 3.14 dapat dilihat bahwa pada Tahun 2023 capaian kinerja indikator ini tercapai 100%, demikian juga untuk tahun-tahun sebelumnya capaian indikator ini sifatnya fluktuatif dari tahun ke tahun. Hal-hal yang memengaruhi tidak tercapainya penyelesaian usulan kenaikan pangkat tepat waktu (persentase 100 %) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Prosedur penetapan SK Kenaikan pangkat harus mendapatkan persetujuan teknis dari BKN, oleh karena itu tepat waktu atau tidaknya penetapan SK juga tergantung dari cepat tidaknya proses administrasi di BKN
- b) Keterlambatan Perangkat Daerah dalam menyampaikan usulan akan mengakibatkan proses penyelesaian administrasi, sehingga kesalahan dari pengelola kepegawaian Perangkat Daerah juga berpengaruh terhadap Indek profesionalisme pelayanan Kenaikan pangkat PNS.
- c) Terdapat kesalahan administrasi dalam pembuatan dokumen usulan berkas kenaikan pangkat oleh PD setelah dikoreksi atau diverifikasi oleh Tim BKPSDM sehingga memerlukan waktu untuk melakukan perbaikan.
- d) Untuk Jabatan Fungsional tertentu yang kenaikan jabatannya bersamaan dengan kenaikan pangkat maka proses koreksi di BKN menunggu terselesainya proses kenaikan jabatan, sehingga penyampaian kelengkapan dokumen kenaikan pangkatnya tidak bisa dilakukan dengan cepat/melebihi jadwal yang ditentukan BKN.
- e) Keterbatasan SDM di BKPSDM (petugas verifikator, petugas input data SAPK dan petugas upload dokumen di DocuDigital BKN) - Usulan berkas kenaikan pangkat dari PD terdapat kesalahan administrasi dalam pembuatannya, sehingga memerlukan waktu untuk melakukan perbaikan.

Adapun penyelesaian usulan kenaikan pangkat tepat waktu Kabupaten Temanggung Tahun 2023 terinci sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.15
Penyelesaian Usulan Kenaikan Pangkat Tepat Waktu
Tahun 2023

No	Jenis Usulan Kenaikan Pangkat	Jumlah Usulan	SK yg turun sebelum TMT	Persentase ketepatan waktu
1	Pilihan			
	<i>Struktural</i>	65	65	100%
	<i>Fungsional</i>	378	378	100%
	<i>Penyesuaian ijasah</i>	19	19	100%
2	Reguler	2	2	100%
	Jumlah	693	693	100%

Sumber Data: BKPSDM (diolah, 2023)

Faktor pendukung tercapainya indikator ini adalah kesadaran bahwa kenaikan pangkat adalah hak setiap PNS dan tugas Perangkat Daerah berusaha untuk mengusulkan kenaikan pangkat tepat waktu.

Hal tersebut tidak lepas dari usaha mengoptimalkan SDM pengampu usul kenaikan pangkat (petugas verifikator, petugas *input* data SAPK, dan petugas *upload* dokumen di *DocuDigital* BKN), juga mengoptimalkan komunikasi dengan Perangkat Daerah dan BKN.

4) Persentase Penyelesaian Pengangkatan dan Kenaikan Jabatan Fungsional

Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

Persentase penyelesaian pengangkatan dan kenaikan jabatan fungsional adalah perbandingan SK pengangkatan dan kenaikan Jabatan Fungsional yang terbit dibanding jumlah usul dari perangkat daerah pengusul.

Pelayanan pengangkatan dan kenaikan Jabatan Fungsional PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung didasarkan pada peraturan yang berlaku pada jabatan fungsional masing-masing. Disamping itu juga didasarkan oleh peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil.

- a) Kategori Jabatan Fungsional terdiri dari:
 - 1.1. JF keahlian; dan
 - 1.2. JF keterampilan.
- b) Jenjang Jabatan Fungsional kategori keahlian terdiri dari:
 - 1.1. jenjang ahli utama;
 - 1.2. jenjang ahli madya;
 - 1.3. jenjang ahli muda; dan
 - 1.4. jenjang ahli pertama.
- c) Jenjang Jabatan Fungsional kategori keterampilan terdiri dari:
 - 1.1. jenjang penyelia;
 - 1.2. jenjang mahir;
 - 1.3. jenjang terampil; dan
 - 1.4. jenjang pemula.
- d) Pengangkatan PNS ke dalam JF dapat dilakukan melalui pengangkatan:
 - 1.1. pertama;
 - 1.2. perpindahan dari jabatan lain;
 - 1.3. penyesuaian/inpassing; dan
 - 1.4. promosi.

Dalam rangka upaya peningkatan dan pengendalian standar profesi jabatan fungsional yang meliputi kewenangan pengelolaan, prosedur dan metodologi pelaksanaan tugas jabatan, dan penilaian kinerja pejabat fungsional maka harus dilakukan pembinaan jabatan fungsional.

Rumus untuk menghitung persentase penyelesaian pengangkatan dan kenaikan jabatan fungsional adalah surat keputusan pengangkatan dan kenaikan jabatan fungsional yang terbit dibanding jumlah usul dari perangkat daerah pengusul dikalikan 100%.

Persentase penyelesaian pengangkatan dan kenaikan jabatan fungsional kabupaten Temanggung tahun 2019 s.d 2023 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.16
Persentase Penyelesaian Usulan Pengangkatan
dan Kenaikan Jabatan Fungsional
Kabupaten Temanggung Tahun 2019-2023

No	Uraian	Tahun				
		2019	2020	2021	2022	2023
1	Jumlah usulan Pengangkatan dan kenaikan Jabatan Fungsional	n.a	n.a	377	203	1064
2	SK Pengangkatan dan kenaikan Jabatan Fungsional yang terbit	n.a	n.a	377	203	1064
3	Persentase Penyelesaian Usulan Pengangkatan dan kenaikan Jabatan Fungsional (%)	n.a	n.a	100%	100%	100%

Sumber Data: BKPSDM (diolah, 2023)

Dari tabel 3.16 dapat dilihat bahwa pada tahun 2019 sampai dengan 2020 belum ada data yang di tampilkan, hal ini karena pelayanan terhadap penyelesaian usulan pengangkatan maupun kenaikan jabatan fungsional belum menjadi prioritas Indikator Program. Setelah terbitnya peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil, barulah tahun 2020 membuat rancangan untuk membuat Indikator Program Pelayanan terhadap usulan pengangkatan dan kenaikan jabatan fungsional pegawai negeri sipil dan mulai dilaksanakan di tahun 2021. Pada tahun 2023 capaian kinerja indikator ini telah tercapai 100% dari 1064 usulan yang merupakan pengangkatan pertama jabatan

fungsional sebanyak 871, kenaikan jabatan JF sebanyak 187 dan perpindahan jabatan JF sebanyak 6 usulan.

Hal-hal yang memengaruhi tidak tercapainya penyelesaian usulan pengangkatan dan kenaikan jabatan fungsional dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Kurang pahamnya pengelola kepegawaian perangkat daerah terhadap peraturan jabatan fungsional terkait sehingga terdapat usulan kenaikan jabatan fungsional atau pengangkatan dalam jabatan fungsional yang sebenarnya tidak memenuhi syarat.
- b) Kesalahan dari Tim Penilai Angka Kredit dalam membuat rekomendasi pengangkatan atas jumlah nilai angka kredit yang diperoleh.
- c) Terjadi kesalahan pembuatan nilai angka kredit sebagai contoh nilai angka kredit dari unsur pengembangan profesi dimasukkan dalam nilai unsur penunjang dan lain sebagainya.

Adapun penyelesaian usulan pengangkatan dan kenaikan jabatan fungsional tahun 2023 terinci sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.17
Penyelesaian Usulan Pengangkatan dan Kenaikan Jabatan Fungsional Tahun 2023

No	Jenis Usulan Pengangkatan dan Kenaikan JF	Jumlah Usulan	SK yg turun sebelum TMT	Persentase ketepatan waktu
A	Pengangkatan Pertama JF			
1	Administrator Kesehatan Ahli Pertama	24	24	100
2	Administrator Database Kependudukan Ahli Pertama	1	1	100
3	Analisis Ketahanan Pangan Ahli Pertama	2	2	100
4	Analisis Keuangan Pemerintah Pusat Dan Daerah Ahli Pertama	1	1	100
5	Apoteker Ahli Pertama	33	33	100
6	Arsiparis Terampil	37	37	100
7	Asisten Apoteker Terampil	9	9	100
8	Assessor Sdm Aparatur Ahli Pertama	1	1	100
9	Auditor Ahli Pertama	9	9	100
10	Auditor Terampil	3	3	100
11	Bidan Ahli Pertama	3	3	100
12	Bidan Terampil	120	120	100
13	Dokter Ahli Pertama	12	12	100
14	Dokter Gigi Ahli Pertama	3	3	100
15	Dokter Spesialis Anak Ahli Pertama	2	2	100
16	Dokter Spesialis Jantung Ahli Pertama	1	1	100
17	Dokter Spesialis Mata Ahli Pertama	1	1	100

No	Jenis Usulan Pengangkatan dan Kenaikan JF	Jumlah Usulan	SK yg turun sebelum TMT	Persentase ketepatan waktu
18	Dokter Spesialis Orthopaedi & Traumatologi Ahli Pertama	1	1	100
19	Dokter Spesialis Patologi Anatomi Ahli Pertama	1	1	100
20	Dokter Spesialis Syaraf Ahli Pertama	1	1	100
21	Epidemiolog Kesehatan Ahli Pertama	22	22	100
22	Fisikawan Medis Ahli Pertama	1	1	100
23	Fisioterapis Ahli Pertama	1	1	100
24	Fisioterapis Terampil	19	19	100
25	Mediator Hubungan Industrial Ahli Pertama	2	2	100
26	Medik Veteriner Ahli Pertama	2	2	100
27	Nutrisionis Ahli Pertama	3	3	100
28	Nutrisionis Terampil	8	8	100
29	Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan Terampil	10	10	100
30	Pamong Belajar Ahli Pertama	3	3	100
31	Pamong Budaya Ahli Pertama	2	2	100
32	Paramedik Veteriner Terampil	2	2	100
33	Pekerja Sosial Ahli Pertama	8	8	100
34	Pembimbing Kesehatan Kerja Ahli Pertama	1	1	100
35	Pembina Jasa Konstruksi Ahli Pertama	1	1	100
36	Penata Anestesi Ahli Pertama	4	4	100
37	Penata Ruang Ahli Pertama	3	3	100
38	Pengantar Kerja Ahli Pertama	2	2	100
39	Pengawas Bibit Ternak Ahli Pertama	2	2	100
40	Pengawas Lingkungan Hidup Ahli Pertama	1	1	100
41	Pengawas Mutu Hasil Pertanian Ahli Pertama	2	2	100
42	Pengawas Perikanan Terampil	2	2	100
43	Pengelola Pengadaan Barang Dan Jasa Ahli Pertama	2	2	100
44	Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Pertama	3	3	100
45	Pengendali Dampak Lingkungan Ahli Pertama	1	1	100
46	Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan Ahli Pertama	4	4	100
47	Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Pertama	2	2	100
48	Penguji Kendaraan Bermotor Pemula	3	3	100
49	Penguji Kendaraan Bermotor Terampil	1	1	100
50	Penyuluh Kesehatan Masyarakat Ahli Pertama	31	31	100
51	Penyuluh Perindustrian Dan Perdagangan Ahli Pertama	4	4	100

No	Jenis Usulan Pengangkatan dan Kenaikan JF	Jumlah Usulan	SK yg turun sebelum TMT	Persentase ketepatan waktu
52	Penyuluh Pertanian Ahli Pertama	17	17	100
53	Penyuluh Sosial Ahli Pertama	4	4	100
54	Perancang Peraturan Perundang - Undangan Ahli Pertama	2	2	100
55	Perawat Ahli Pertama	80	80	100
56	Perawat Terampil	101	101	100
57	Perekam Medis Terampil	28	28	100
58	Perencana Ahli Pertama	8	8	100
59	Pranata Hubungan Masyarakat Terampil	3	3	100
60	Pranata Komputer Ahli Pertama	2	2	100
61	Pranata Komputer Terampil	33	33	100
62	Pranata Laboratorium Kesehatan Terampil	3	3	100
63	Pranata Sumber Daya Manusia Aparatur Terampil	2	2	100
64	Pustakawan Ahli Pertama	40	40	100
65	Sandiman Ahli Pertama	1	1	100
66	Sanitarian Terampil	12	12	100
67	Statistisi Ahli Pertama	2	2	100
68	Teknik Jalan Dan Jembatan Ahli Pertama	2	2	100
69	Teknik Jalan Dan Jembatan Terampil	3	3	100
70	Teknik Pengairan Ahli Pertama	2	2	100
71	Teknik Penyehatan Lingkungan Ahli Pertama	1	1	100
72	Teknik Penyehatan Lingkungan Terampil	1	1	100
73	Teknik Tata Bangunan Dan Perumahan Ahli Pertama	4	4	100
74	Teknisi Elektro Medis Terampil	2	2	100
75	Teknisi Elektromedis Terampil	1	1	100
76	Teknisi Transfusi Darah Terampil	1	1	100
77	Terapis Gigi Dan Mulut Terampil	2	2	100
78	Guru Ahli Pertama	97	97	100
	Jumlah	871	871	
B.	Kenaikan Jabatan JF			
1	Guru Ahli Pertama	67	67	100
2	Asisten Apoteker Penyelia	4	4	100
3	Perawat Muda	1	1	100
4	Perawat Penyelia	10	10	100
5	Radiografer Madya	1	1	100
6	Asisten Apoteker Penyelia	1	1	100
7	Bidan Penyelia	7	7	100
8	Dokter Madya	1	1	100
9	Nutrisiionis Penyelia	1	1	100
10	Perawat Madya	1	1	100
11	Perawat Mahir	1	1	100
12	Perawat Penyelia	3	3	100
13	Sanitarian Mahir	1	1	100
14	Sanitarian Penyelia	3	3	100

No	Jenis Usulan Pengangkatan dan Kenaikan JF	Jumlah Usulan	SK yg turun sebelum TMT	Persentase ketepatan waktu
	Jumlah	187	187	
C.	Perpindahan Jabatan JF			100
1	JF PPUPD	3	3	100
2	JF Perencana	2	2	100
3	Perawat Ahli Muda	1	1	100
	Jumlah	6	6	
	Jumlah Total	1064	1064	100

Sumber Data: BKPSDM (diolah, 2023)

Angka kredit yang sudah mencukupi untuk naik jabatan fungsional dan setelah itu keinginan untuk proses usul kenaikan pangkat karena SK pengangkatan dan kenaikan jabatan merupakan salah satu persyaratan naik pangkat menjadikan faktor pendorong tercapainya target indikator ini. Selain itu juga dilakukan pembinaan dan koordinasi dengan instansi pengusul.

5) Persentase Keterisian Jabatan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, jenis-jenis jabatan ASN diantaranya:

- a) Jabatan pimpinan tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah, salah satunya adalah jabatan pimpinan tinggi pratama (Eselon II.a dan II.b).
- b) Jabatan administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Diantara yang termasuk jabatan administrasi adalah jabatan administrator (Eselon III.a dan III.b) dan Jabatan Pengawas (Eselon IV.a dan IV.b).

Persentase keterisian jabatan tinggi pratama, jabatan administrator, dan jabatan pengawas adalah Perbandingan keterisian jabatan tinggi pratama, jabatan administrator dan jabatan pengawas dibandingkan dengan jumlah jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator dan jabatan pengawas.

Persentase keterisian jabatan tinggi pratama, jabatan administrator, dan jabatan pengawas dihitung dengan rumus Jumlah keterisian jabatan tinggi pratama, jabatan administrator, dan jabatan pengawas dibagi jumlah formasi jabatan tinggi pratama, jabatan administrator, dan jabatan pengawas dikali 100 %

Jumlah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator dan jabatan pengawas yang terisi adalah jumlah jabatan tersebut yang diduduki oleh pejabat definitif pada tahun berkenaan. Jumlah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator dan jabatan pengawas adalah jumlah jabatan tersebut sesuai SOTK pada tahun berkenaan.

Persentase keterisian jabatan struktural pemerintah kabupaten Temanggung dari tahun 2019 s.d 2023 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.18
Persentase Keterisian Jabatan di Pemerintah Kabupaten Temanggung
Tahun 2019-2023

No	Uraian	Tahun				
		2019	2020	2021	2022	2023
1	Jumlah Jabatan Terisi	633	624	626	468	482
2	Jumlah Jabatan Kosong	184	193	67	73	57
3	Jumlah formasi jabatan	817	817	693	541	539
4	Persentase Keterisian Jabatan	77,48	76,37	90,33	86,51	89,42

Sumber Data: BKPSDM (diolah, 2023)

Dari tabel 3.18 dapat diketahui bahwa realisasi kinerja pada tahun 2023 telah tercapai 89,42% lebih tinggi 9,42% dari target yang direncanakan sebesar 80%.

Sudah tercapainya indikator kinerja ini antara lain disebabkan karena:

- a) Pengisian Pejabat Pada Jabatan Sesuai Peraturan Bupati Temanggung Nomor 110 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Temanggung, sudah dilakukan di awal tahun 2022;
- b) Penyederhanaan birokrasi dari peta jabatan menjadi 541 jabatan sesuai Peraturan Bupati Temanggung Nomor 8 Tahun 2022 tentang Peta Jabatan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung.
- c) Komitmen dari PPK (Pejabat Pembina Kepegawaian) untuk segera dilakukan pengisian jabatan yang kosong

Dari Tabel 3.18 dapat diketahui pula bahwa pada setiap tahunnya tidak semua jabatan bisa terisi. Adanya kekosongan jabatan disebabkan beberapa hal diantaranya pejabat memasuki masa usia pensiun, meninggal dunia, promosi jabatan, dan mutasi ke luar daerah. Proses pengisian jabatan telah diatur melalui peraturan pemerintah yaitu untuk jabatan pimpinan tinggi pratama diisi melalui proses seleksi terbuka, dan untuk jabatan administrator dan pengawas dapat diisi oleh PNS

yang memenuhi syarat dan disetujui oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) setelah mendapat pertimbangan dari tim penilai kinerja atau Baperjakat.

Dari tabel 3.18 juga dapat dilihat bahwa pada tiap tahun jumlah jabatan struktural berubah-ubah. Hal ini dikarenakan adanya perubahan struktur organisasi di lingkungan pemerintahan kabupaten Temanggung yang telah diatur dengan peraturan Bupati. Perubahan struktur organisasi ini berdampak pada perubahan jumlah jabatan struktural yang harus diisi.

Rincian keterisian jenis jabatan pada Pemerintah Kabupaten Temanggung Tahun 2023 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.19
Keterisian Jabatan pada Pemerintah Kabupaten Temanggung
Tahun 2023

NO	UNIT KERJA	JPT ESELON II							ADMINISTRATOR							PENGAWAS						
		JML JABATAN	JML JABATAN TERISI	%	JML PEJABAT PEREMPUAN	%	JML PEJABAT LAKI-LAKI	%	JML JABATAN	JML JABATAN TERISI	%	JML PEJABAT PEREMPUAN	%	JML PEJABAT LAKI-LAKI	%	JML JABATAN	JML JABATAN TERISI	%	JML PEJABAT PEREMPUAN	%	JML PEJABAT LAKI-LAKI	%
1	BKPSDM	1	1	100%	0	0%	1	100%	4	4	100%	1	25%	3	75%	2	2	100%	2	100%	0	0%
2	BPBD	0	0	0%	0	0%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1	100%	4	4	100%	2	50%	2	50%
3	BKPAD	1	1	100%	0	0%	1	100%	7	7	100%	4	57%	3	43%	14	14	100%	5	36%	9	64%
4	BAPPEDA	1	1	100%	0	0%	1	0%	5	5	100%	2	40%	3	60%	2	1	50%	1	100%	0	0%
5	DINPUSIP	1	1	100%	0	0%	1	100%	3	3	100%	1	33%	2	67%	2	1	50%	1	100%	0	0%
6	DINBUDPAR	1	1	100%	0	0%	1	100%	3	3	100%	0	0%	3	100%	2	2	100%	2	100%	0	0%
7	DINDUKCAPIL	1	1	100%	0	0%	1	100%	4	4	100%	3	75%	1	25%	2	2	100%	2	100%	0	0%
8	DINAS KESEHATAN	1	1	100%	1	0%	0	0%	5	5	100%	2	40%	3	60%	29	29	100%	15	52%	14	48%
9	DINKOMINFO	1	1	100%	0	0%	1	100%	4	4	100%	2	50%	2	50%	2	2	100%	2	100%	0	0%
10	DPRKPLH	1	1	100%	0	0%	1	100%	5	5	100%	2	40%	3	60%	7	7	100%	5	71%	2	29%
11	DPUPR	1	1	100%	0	0%	1	0%	5	4	80%	0	0%	4	100%	14	13	93%	5	38%	8	62%

NO	UNIT KERJA	JPT ESELON II							ADMINISTRATOR							PENGAWAS						
		JML JABATAN	JML JABATAN TERISI	%	JML PEJABAT PEREMPUAN	%	JML PEJABAT LAKI-LAKI	%	JML JABATAN	JML JABATAN TERISI	%	JML PEJABAT PEREMPUAN	%	JML PEJABAT LAKI-LAKI	%	JML JABATAN	JML JABATAN TERISI	%	JML PEJABAT PEREMPUAN	%	JML PEJABAT LAKI-LAKI	%
12	DINPERMADES	1	1	100%	1	100%	0	0%	4	4	100%	3	75%	1	25%	2	2	100%	2	100%	0	0%
13	DPM	1	1	100%	0	0%	1	100%	1	1	100%	0	0%	1	100%	1	1	100%	1	100%	0	0%
14	DINDIKPORA	1	1	100%	0	0%	1	100%	6	5	83%	2	40%	3	60%	11	11	100%	4	36%	7	64%
15	DPPPAPPKB	1	1	100%	1	100%	0	0%	4	4	100%	0	0%	4	100%	2	2	100%	2	100%	0	0%
16	DINAS PERHUBUNGAN	1	1	100%	0	0%	1	100%	3	3	100%	0	0%	3	100%	6	5	83%	0	0%	5	100%
17	DKPPP	1	1	100%	0	0%	1	100%	7	7	100%	4	57%	3	43%	8	8	100%	4	50%	4	50%
18	DINKOPDAG UKM	1	1	100%	0	0%	1	100%	4	4	100%	1	25%	3	75%	11	11	100%	6	55%	5	45%
19	DINAS SOSIAL	1	1	100%	0	0%	1	100%	4	4	100%	2	50%	2	50%	3	3	100%	2	67%	1	33%
20	DINPERINAKER	1	1	100%	1	100%	0	0%	4	4	100%	3	75%	1	25%	4	3	75%	2	67%	1	33%
21	INSPEKTORAT	1	1	100%	0	0%	1	100%	6	6	100%	3	50%	3	50%	3	3	100%	3	100%	0	0%
22	BANKESBANGPOL	1	1	100%	0	0%	1	100%	3	2	67%	1	50%	1	50%	2	2	100%	2	100%	0	0%
23	KECAMATAN BANSARI	0	0	0%	0	0%	0	0%	2	2	100%	1	50%	1	50%	5	5	100%	2	40%	3	60%
24	KECAMATAN BEJEN	0	0	0%	0	0%	0	0%	2	2	100%	0	0%	2	100%	5	5	100%	4	80%	1	20%

NO	UNIT KERJA	JPT ESELON II							ADMINISTRATOR							PENGAWAS						
		JML JABATAN	JML JABATAN TERISI	%	JML PEJABAT PEREMPUAN	%	JML PEJABAT LAKI-LAKI	%	JML JABATAN	JML JABATAN TERISI	%	JML PEJABAT PEREMPUAN	%	JML PEJABAT LAKI-LAKI	%	JML JABATAN	JML JABATAN TERISI	%	JML PEJABAT PEREMPUAN	%	JML PEJABAT LAKI-LAKI	%
25	KECAMATAN BULU	0	0	0%	0	0%	0	0%	2	2	100%	1	50%	1	50%	5	4	80%	3	75%	1	25%
26	KECAMATAN CANDIROTO	0	0	0%	0	0%	0	0%	2	2	100%	0	0%	2	100%	5	5	100%	2	40%	3	60%
27	KECAMATAN GEMAWANG	0	0	0%	0	0%	0	0%	2	2	100%	1	50%	1	50%	5	5	100%	0	0%	5	100%
28	KECAMATAN JUMO	0	0	0%	0	0%	0	0%	2	2	100%	1	50%	1	50%	5	5	100%	2	40%	3	60%
29	KECAMATAN KALORAN	0	0	0%	0	0%	0	0%	2	2	100%	1	50%	1	50%	5	4	80%	2	50%	2	50%
30	KECAMATAN KANDANGAN	0	0	0%	0	0%	0	0%	2	2	100%	0	0%	2	100%	5	5	100%	4	80%	1	20%
31	KECAMATAN KEDU	0	0	0%	0	0%	0	0%	2	1	50%	0	0%	1	100%	5	5	100%	2	40%	3	60%
32	KECAMATAN KLEDUNG	0	0	0%	0	0%	0	0%	2	2	100%	0	0%	2	100%	5	5	100%	2	40%	3	60%
33	KECAMATAN KRANGGAN	0	0	0%	0	0%	0	0%	2	2	100%	0	0%	2	100%	9	8	89%	3	38%	5	63%
34	KECAMATAN NGADIREJO	0	0	0%	0	0%	0	0%	2	2	100%	1	50%	1	50%	9	7	78%	1	14%	6	86%
35	KECAMATAN PARAKAN	0	0	0%	0	0%	0	0%	2	2	100%	0	0%	2	100%	13	9	69%	2	22%	7	78%
36	KECAMATAN PRINGSURAT	0	0	0%	0	0%	0	0%	2	2	100%	1	50%	1	50%	5	5	100%	2	40%	3	60%

NO	UNIT KERJA	JPT ESELON II							ADMINISTRATOR							PENGAWAS						
		JML JABATAN	JML JABATAN TERISI	%	JML PEJABAT PEREMPUAN	%	JML PEJABAT LAKI-LAKI	%	JML JABATAN	JML JABATAN TERISI	%	JML PEJABAT PEREMPUAN	%	JML PEJABAT LAKI-LAKI	%	JML JABATAN	JML JABATAN TERISI	%	JML PEJABAT PEREMPUAN	%	JML PEJABAT LAKI-LAKI	%
37	KECAMATAN SELOPAMPANG	0	0	0%	0	0%	0	0%	2	2	100%	1	50%	1	50%	5	5	100%	1	20%	4	80%
38	KECAMATAN TEMANGGUNG	0	0	0%	0	0%	0	0%	2	2	100%	1	50%	1	50%	81	42	52%	15	36%	27	64%
39	KECAMATAN TEMBARAK	0	0	0%	0	0%	0	0%	2	2	100%	0	0%	2	100%	5	5	100%	2	40%	3	60%
40	KECAMATAN TLOGOMULYO	0	0	0%	0	0%	0	0%	2	2	100%	1	50%	1	50%	5	5	100%	3	60%	2	40%
41	KECAMATAN TRETEP	0	0	0%	0	0%	0	0%	2	2	100%	1	50%	1	50%	5	5	100%	0	0%	5	100%
42	KECAMATAN WONOBOYO	0	0	0%	0	0%	0	0%	2	2	100%	0	0%	2	100%	5	5	100%	1	20%	4	80%
43	PEMERINTAH KAB. TEMANGGUNG	3	3	100%	0	0%	3	100%		0		0	0%		0%				0%			0%
44	RSUD	1	1	100%	1	100%	0	0%	8	8	100%	4	50%	4	50%	12	12	100%	8	67%	4	33%
45	SATPOL PP DAN DAMKAR	1	1	100%	0	0%	1	100%	3	3	100%	1	33%	2	67%	7	7	100%	2	29%	5	71%
46	SEKRETARIAT DAERAH	4	4	100%	0	0%	4	100%	9	9	100%	5	56%	4	44%	7	7	100%	4	57%	3	43%
47	SEKRETARIAT DPRD	1	1	100%		0%	1	100%	3	3	100%	3	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%	2	100%
JUMLAH TOTAL		31	31	100%	5	16%	26	84%	155	151	97%	60	40%	91	60%	353	300	85%	137	46%	31	31

Sumber Data: Simpeg Tahun 2023

Faktor yang mendukung adalah Komitmen dari PPK (Pejabat Pembina Kepegawaian) untuk segera dilakukan pengisian jabatan yang kosong dan adanya penyederhanaan birokrasi, serta penambahan kuota peserta Diklatpim yang bekerjasama dengan BPSDM Kemendagri dan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah.

6) Persentase Perempuan pada Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, jenis-jenis jabatan ASN diantaranya:

- a) Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah, salah satunya adalah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (Eselon II.a dan II.b).
- b) Jabatan Administrasi adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Diantara yang termasuk Jabatan Administrasi adalah Jabatan Administrator (Eselon III.a dan III.b) dan
- c) Jabatan Pengawas (Eselon IV.a dan IV.b).

Persentase perempuan pada jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator dan jabatan pengawas adalah jumlah pejabat perempuan yang menduduki pada jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator dan jabatan pengawas di lingkungan pemerintah kabupaten temanggung dibandingkan dengan jumlah pejabat pimpinan tinggi, administrator dan pengawas yang terisi.

Persentase perempuan pada jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator dan jabatan pengawas adalah jumlah pejabat perempuan yang menduduki pada jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator dan jabatan pengawas di lingkungan pemerintah kabupaten Temanggung, dihitung dengan rumus jumlah perempuan pada jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator, dan jabatan pengawas dibagi jumlah jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator, dan jabatan pengawas yang terisi dikali 100%.

Persentase perempuan pada jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator, dan jabatan pengawas pada pemerintah kabupaten Temanggung dari tahun 2019 s.d 2023 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.20
Persentase Perempuan pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama,
Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas
Pemerintah Kabupaten Temanggung
Tahun 2019-2023

No	Uraian	Tahun				
		2019	2020	2021	2022	2023
1	Jumlah Pejabat Perempuan	290	292	294	197	202
2	Jabatan Terisi	633	624	626	468	482

No	Uraian	Tahun				
		2019	2020	2021	2022	2023
3	Persentase Perempuan pada Jabatan Pimpinan Tinggi Administrator dan jabatan pengawas	45,81	46,79	46,96	42,09	41,91

Sumber Data: BKPSDM (diolah, 2023)

Dari tabel 3.20 dapat dilihat bahwa pada Tahun 2023 capaian target kinerja ini hanya terealisasi 41,91% lebih rendah 6,09% dari target yang direncanakan sebesar 48%. Faktor pendorong tercapainya target ini adalah:

- a) Makin terbuka dan meningkatnya kompetensi perempuan untuk menjabat pada jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator dan jabatan pengawas
- b) Penghitungan target kinerja yang realistis.

Adapun faktor penghambat dari indikator ini adalah: keterbatasan sumberdaya SDM yang akan diproyeksikan untuk menduduki jabatan.

Data rincian pejabat perempuan pada Tahun 2023 sebagaimana dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.21
Data Pejabat Perempuan pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama,
Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas
Kabupaten Temanggung Tahun 2023

No	Jenis Jabatan Struktural	Jumlah Jabatan Struktural Terisi	Jumlah Pejabat Perempuan	Persentase
1.	JPT (Eselon II)	31	5	16,13
2.	Administrator (Eselon III)	151	60	39,73
3.	Pengawas (Eselon IV)	300	137	45,67
Jumlah		482	202	41,91

Sumber Data: BKPSDM (diolah, 2023)

7) Persentase Pelanggaran Disiplin ASN

Disiplin ASN adalah kesanggupan ASN untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin (Ketentuan Umum Pasal 1 PP Nomor 53 Tahun 2010).

Pelanggaran Disiplin ASN adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan ASN yang tidak mentaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin ASN, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja (Ketentuan Umum Pasal 1 PP Nomor 53 Tahun 2010).

ASN yang dimaksudkan dalam indikator ini adalah PNS (mengacu pada PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil).

Persentase pelanggaran disiplin ASN adalah pengukuran tingkat pelanggaran disiplin ASN/PNS (yang menerima hukuman disiplin) dibandingkan dengan Jumlah ASN/PNS.

Kewajiban dan larangan PNS diatur dalam PP Nomor 53 Tahun 2010, ASN yang melakukan pelanggaran disiplin adalah ASN yang telah menerima SK Hukuman Disiplin (Hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman berat)

Adapun tingkat dan jenis hukuman disiplin diatur pada pasal 7 PP Nomor 53 Tahun 2010, antara lain:

Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:

- a) Hukuman disiplin ringan;
- b) Hukuman disiplin sedang; dan
- c) Hukuman disiplin berat

Jenis Hukuman disiplin:

- a) Jenis Hukuman disiplin ringan terdiri dari: teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b) Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari: penundaan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;
- c) Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari: penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah; pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Persentase pelanggaran disiplin ASN dihitung dengan rumus jumlah ASN yang melakukan pelanggaran disiplin dibagi jumlah ASN dikali 100%.

Jumlah ASN yang melakukan pelanggaran disiplin adalah jumlah ASN yang melakukan pelanggaran disiplin sebagaimana diatur pada PP Nomor 53 Tahun 2010.

Jumlah ASN adalah jumlah ASN pada tahun berkenaan. persentase pelanggaran disiplin ASN kabupaten Temanggung tahun 2019 s.d 2023 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.22
 Persentase Pelanggaran Disiplin ASN/PNS
 Kabupaten Temanggung Tahun 2019–2023

No	Uraian	Tahun				
		2019	2020	2021	2022	2023
1	Jumlah ASN yang melakukan pelanggaran disiplin	15	16	15	1	15
2	Jumlah PNS	6.670	6.280	5.910	6.347	8.111
3	Persentase Pelanggaran Disiplin ASN	0,22	0,25	0,25	0,02	0,18

Sumber Data : BKPSDM (diolah, 2023)

Dari tabel 3.22 tersebut diketahui bahwa realisasi capaian kinerja indikator ini pada 2023 terealisasi sebesar 0,18% lebih rendah dari target tahun 2022 sebesar 0,2%. Indikator ini merupakan indikator negatif, artinya bahwa tidak tercapainya target ini mengindikasikan semakin meningkatnya kepatuhan ASN/PNS terhadap Peraturan Perundang-undangan Bidang Kepegawaian.

Dari tabel 3.22 tersebut diatas dapat terlihat pula bahwa persentase pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS sifatnya fluktuatif akan tetapi persentasenya masih dibawah 0,5%. Persentase pelanggaran disiplin tertinggi ada di tahun 2020 dengan 16 orang PNS (0,25%) yang melakukan pelanggaran disiplin dan mendapatkan hukuman disiplin, dengan ancaman hukuman dari disiplin ringan, sedang dan berat.

Hal-hal yang mempengaruhi terjadinya Pelanggaran disiplin PNS/ASN antara lain:

- a) Ketidaknyamanan ASN/PNS di tempat kerja karena mempunyai permasalahan pribadi (yang mengakibatkan tidak masuk kantor):
- b) Hubungan kerja dengan teman sejawat atau pimpinannya
- c) Tidak bisa memenuhi kewajiban yang dijanjikan kepada Pihak Ketiga (pihak ketiga menagih janji ke Kantor)
- d) Gaji ASN/PNS yang habis karena telah banyak mempunyai pinjaman di Bank sehingga mengakibatkan turunnya semangat kerja.
- e) Ketidakharmonisan kehidupan rumah tangga ASN/PNS.
- f) Kurangnya pengawasan dari atasan langsungnya;
- g) Ketidakpahaman/ketidaktahuan pegawai bahwa pelanggaran yang dilakukan merupakan pelanggaran disiplin.

Adapun jenis tingkat ancaman hukuman disiplin terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan ASN/PNS di pemerintah kabupaten Temanggung pada tahun 2023 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.23
Pelanggaran Disiplin ASN/PNS
di Pemerintah Kabupaten Temanggung Tahun 2023

No	Tingkat ancaman Hukuman Disiplin	Jumlah ASN/PNS yang Melakukan Pelanggaran Disiplin
1	Hukuman Ringan	8
2	Hukuman Sedang	5
3	Hukuman Berat	2
	Jumlah	15

Sumber Data : BKPSDM (diolah, 2023)

Dengan dilakukannya sosialisasi kepada Perangkat Daerah baik formal maupun non formal, dapat meningkatkan kepatuhan ASN/PNS terhadap Peraturan Perundang-undangan di Bidang Kepegawaian.

8) **Persentase Penyelesaian Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin ASN**

Penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN adalah kegiatan dan tindakan untuk melakukan tahapan penyelesaian kasus pelanggaran disiplin ASN dimulai dari pemanggilan, pemeriksaan yang dituangkan dalam Berita Acara Pemeriksaan, mengadakan rapat TPD ASN untuk memberikan rekomendasi sebagai bahan masukan kepada pejabat yang berwenang/PPK untuk menjatuhkan hukuman disiplin sesuai dengan tingkat kesalahannya.

Persentase penyelesaian penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN adalah Perbandingan tingkat penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN/PNS yang menjadi kewenangan Sekda dan/Bupati selaku PPK dibandingkan dengan jumlah kasus pelanggaran disiplin ASN/PNS yang masuk.

Jenis Pelanggaran disiplin ASN yang penanganannya menjadi kewenangan Sekda/Bupati (PPK) adalah:

Kewenangan Sekda:

- a) Pelanggaran disiplin ASN dengan tingkat hukuman disiplin Ringan:
 - 1.1. Bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama
 - 1.2. Pejabat administrator
 - 1.3. Fungsional Tertentu jenjang muda dan penyelia, dan
 - 1.4. Fungsional Umum Golongan ruang III/c dan III/d

- b) Pelanggaran disiplin ASN dengan tingkat hukuman disiplin sedang berupa Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun dan penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun:
 - 1.1. Bagi Pejabat Pengawas
 - 1.2. Fungsional Tertentu jenjang pertama dan pelaksana lanjutan
 - 1.3. Fungsional Umum Golongan ruang II/c s.d III/b

Kewenangan Bupati (PPK):

- a) Pelanggaran disiplin ASN dengan tingkat hukuman disiplin Ringan:
 - 1.1. Bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama
 - 1.2. Fungsional Tertentu jenjang Madya, Penyelia dan Utama
 - 1.3. Fungsional Umum Golongan ruang IV/a s.d IV/e
- b) Pelanggaran disiplin ASN dengan tingkat hukuman disiplin sedang:
 - 1.1. Bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama
 - 1.2. Fungsional Tertentu jenjang Madya, Penyelia dan Utama
 - 1.3. Fungsional Umum Golongan ruang IV a s.d IV/e
 - 1.4. Pejabat administrator dibawah
 - 1.5. Fungsional Tertentu jenjang Muda dan penyelia dibawah
 - 1.6. Fungsional umum golongan ruang III/d dibawah
- c) Pelanggaran disiplin ASN dengan tingkat hukuman berat :
 - 1.1. Bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama
 - 1.2. Fungsional Tertentu jenjang Madya, Penyelia dan Utama
 - 1.3. Fungsional Umum Golongan ruang IV/a s.d IV/e
 - 1.4. Pejabat administrator dibawah
 - 1.5. Fungsional Tertentu jenjang Muda dan penyelia dibawah
 - 1.6. Fungsional umum golongan ruang III/d dibawah

Penanganan kasus pelanggaran disiplin dikatakan telah selesai/purna setelah terbit Surat Keputusan Pemberian Hukuman disiplin yang dikeluarkan/ditandatangani oleh Sekretaris Daerah atau Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian.

Persentase penanganan kasus pelanggaran disiplin PNS diketahui/dihitung dengan rumus Jumlah SK Hukuman Disiplin ASN dibagi Jumlah kasus pelanggaran disiplin ASN yang masuk dikali 100%.

Persentase Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin ASN Kabupaten Temanggung tahun 2019 s.d 2023 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.24
 Persentase Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin ASN/PNS
 Kabupaten Temanggung Tahun 2019–2023

No	Uraian	Tahun				
		2019	2020	2021	2022	2023
1	Jumlah SK Hukuman Disiplin yang terbit	17	15	13	1	15
2	Jumlah Kasus pelanggaran Disiplin ASN yang masuk	17	15	15	7	21
3	Persentase Penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN	100	100	86,67	14,29	71,43

Sumber Data : BKPSDM (diolah, 2023)

Dari tabel 3.24 tersebut diatas dapat dilihat bahwa pada Tahun 2023 indikator penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN baru terealisasi terbitnya SK Hukuman Disiplin sebanyak 15 dari 21 kasus pelanggaran disiplin yang telah masuk, hal ini disebabkan antara lain:

- a) Kasus terjadi pada saat menjelang akhir triwulan, dan atau
- b) Perlu waktu yang agak panjang dalam melakukan tahapan-tahapan penanganan kasusnya.

Sebagai data dukung penyelesaian penanganan kasus pelanggaran disiplin yang terselesaikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.25
 Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin ASN/PNS
 Kabupaten Temanggung Tahun 2023

No	Tingkat ancaman Hukuman Disiplin	Jumlah kasus	Jumlah SK yang diterbitkan	% Penanganan kasus pelanggaran disiplin
1	Hukuman Ringan	8	8	100
2	Hukuman Sedang	6	5	83,33
3	Hukuman Berat	7	2	25,57
	Jumlah akhir	21	15	71,43

Sumber Data : BKPSDM (diolah, 2023)

Dalam memaksimalkan dan mengupayakan penyelesaian kasus di triwulan berkenaan, salah satu yang mempercepat terselesaikannya penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN/PNS adalah atasan langsung segera menindaklanjuti atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pejabat/staf di bawahnya.

9) Persentase Pelaksanaan *Updating* Data Kepegawaian

Data kepegawaian adalah kumpulan dari data PNS yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan peraturan kepegawaian dan berada di Badan Kepegawaian Negara (Peraturan Kepala BKN Nomor 14 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengembangan Database PNS).

Updating data kepegawaian adalah proses pembaharuan database kepegawaian menggunakan simpeg *online* terintegrasi yang dilakukan dengan proses verifikasi data kepegawaian oleh admin BKPSDM.

Data individu PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung meliputi lokasi kerja, identitas pribadi, identitas dokumen, jabatan, pendidikan, orang tua, suami/istri, anak, dan riwayat kepegawaian.

Persentase pelaksanaan *updating* data kepegawaian adalah perbandingan perubahan data PNS terverifikasi dibandingkan dengan usulan pengajuan perubahan data PNS.

Persentase pelaksanaan *Updating* Data Kepegawaian dihitung dengan rumus Jumlah perubahan data PNS terverifikasi dibagi Jumlah Usulan Pengajuan Perubahan data PNS dikali 100%.

Persentase pelaksanaan *updating* data kepegawaian tahun 2019 s.d 2023 sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.26
Persentase Pelaksanaan *Updating* Data Kepegawaian
Kabupaten Temanggung Tahun 2019–2023

No	Uraian	Tahun				
		2019	2020	2021	2022	2023
1	Jumlah data PNS yang terverifikasi	5.023	5.760	6.256	12.219	39.571
2	Jumlah usulan perubahan data PNS	5.023	5.760	6.256	12.219	39.571
3	Persentase <i>updating</i> data kepegawaian	100	100	100	100	100

Sumber Data : BKPSDM (diolah, 2023)

Pada tahun 2023 target kinerja ini telah terealisasi sebesar 100% sesuai dengan target. Faktor yang mendorong tercapainya target pelaksanaan *updating* data kepegawaian adalah meningkatnya kesadaran pegawai dengan telah melengkapi usulan dengan data pendukung yang diupload di *e-file* kepegawaian sehingga dapat dilakukan proses verifikasi.

Pelaksanaan *updating* data kepegawaian secara mandiri oleh PNS baru dilaksanakan pada tahun 2017, dengan diluncurkannya Simpeg *Online* terintegrasi. *Update* data kepegawaian sebelum tahun 2017 masih dilakukan secara manual dan belum terintegrasi.

Proses verifikasi data simpeg online dilakukan setelah user atau individu PNS melakukan perubahan datanya secara *online*, selanjutnya yang bersangkutan mengirim fotokopi dokumen perubahan data ke BKPSDM untuk dilakukan proses verifikasi.

Data kepegawaian tidak berubah sebelum dilakukan verifikasi oleh admin BKPSDM. Jenis perubahan data PNS (*updating* data kepegawaian) yang terverifikasi tahun 2023 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.27
Updating Data Kepegawaian Terverifikasi Tahun 2023

No	Jenis Perubahan Data PNS	Jumlah Usulan Perubahan Data PNS	Jumlah data PNS yang terverifikasi
1.	Lokasi (Mutasi)	13.774	13.774
2.	Data Jabatan dan SK	15.037	15.037
3.	Data Pendidikan	183	183
4.	Data Keluarga dan/Biodata	8.460	8.460
5.	Kenaikan Gaji Berkala	1.150	1.150
Jumlah		39.571	39.571

Sumber Data : BKPSDM (diolah, 2023)

Faktor pendorongnya adalah Kinerja pengelola kepegawaian Perangkat Daerah yang konsisten mengirimkan *update* data kepegawaiannya ke BKPSDM dan adanya SIMPEG *online* yang memudahkan pengiriman/*update* data kepegawaian secara mandiri. BKPSDM juga melakukan konfirmasi ke Perangkat Daerah atas kebenaran perubahan/*update* data kepegawaian yang dilakukan.

b. Program 2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

1) Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator, dan Pejabat Pengawas yang Memenuhi Kompetensi Diklat Kepemimpinan

a) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama (Eselon II.a dan II.b) adalah PNS yang telah dilantik dalam jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN)

- b) Pejabat Administrator (Eselon III.a dan III.b) adalah PNS yang telah dilantik dalam Jabatan Administrator, (Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN) dan
- c) Pejabat Pengawas (Eselon IV.a dan IV.b) adalah PNS yang telah dilantik dalam Jabatan Pengawas (Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN)

Diklat kepemimpinan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural (Perka LAN Nomor 25 Tahun 2015 Pasal 1 Ayat 5). Diklat kepemimpinan bertujuan untuk memberikan wawasan, pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap, dan perilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur sehingga mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan dalam jenjang jabatan struktural tertentu.

Rumus untuk menghitung persentase pejabat yang telah memenuhi kompetensi diklat kepemimpinan sesuai jenjang jabatannya adalah jumlah pejabat tinggi pratama, pejabat administrator dan pejabat pengawas yang telah lulus diklat kepemimpinan dibagi jumlah pejabat tinggi pratama, pejabat administrator dan pejabat pengawas yang ada dikali 100%.

Jumlah pejabat tinggi pratama, administrator dan pengawas yang telah lulus mengikuti diklat kepemimpinan adalah jumlah pejabat tersebut yang telah lulus mengikuti diklat kepemimpinan sesuai dengan jabatannya pada saat tahun berkenaan. Jumlah pejabat tinggi pratama, administrator dan pengawas adalah jumlah pejabat tersebut pada saat tahun berkenaan.

Persentase pejabat yang telah lulus diklat kepemimpinan sesuai jenjang jabatannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.28
 Persentase Pejabat Tinggi Pratama, Administrator dan Pengawas yang Memiliki Kompetensi Diklat Kepemimpinan Tahun 2019-2023

No	Uraian	Tahun				
		2019	2020	2021	2022	2023
1	Jumlah pejabat yang telah lulus diklat PIM	240	169	157	141	177
2	Jumlah pejabat	633	624	626	481	482
3	Persentase pejabat yang memiliki kompetensi diklat PIM (%)	37,91	27,08	25,08	30,13	36,72

Sumber Data : BKPSDM (diolah, 2023)

Pada tabel 3.28 dapat dilihat bahwa persentase jumlah pejabat yang telah lulus diklatpim sampai dengan Tahun 2023 tercapai 36,72% lebih tinggi 4,72% dari target tahun ini sebesar 32%.

Dari tabel 3.28 dapat dilihat pula bahwa pencapaian target indikator ini dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2023 mengalami fluktuatif baik dari jumlah pejabat maupun dari jumlah pejabat yang mengikuti diklat. Jumlah pejabat mengalami perubahan naik atau turun setiap tahun dikarenakan antara lain adanya perubahan SOTK, adanya mutasi dan pensiun pejabat serta kebijakan pengisian jabatan yang kosong yang dapat dilihat pada indikator persentase keterisian jabatan.

Sementara itu, untuk jumlah pejabat yang telah mengikuti diklat kepemimpinan mengalami penurunan di tahun 2019, 2020, 2021, dan yang paling drastis di tahun 2022 dan 2023..

Hal ini antara lain disebabkan pertama, ketersediaan anggaran yang berbeda dan fluktuatif dari tahun ke tahun, selain itu 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, promosi jabatan berdampak pada pengurangan jumlah pejabat yang sudah mengikuti diklat kepemimpinan (pejabat yang sudah mengikuti diklat kepemimpinan pada eselon sebelumnya tidak ikut dihitung lagi jika yang bersangkutan promosi ke eselon yang lebih tinggi) dan penambahan jumlah pejabat yang belum mengikuti diklat kepemimpinan (pejabat baru yang promosi ke eselon lebih tinggi).

Dengan demikian, pengiriman atau pelaksanaan diklat kepemimpinan yang dilakukan setiap tahun dengan anggaran yang tersedia belum bisa memenuhi atau menutup serta mengimbangi jumlah pejabat yang baru. Pada tahun 2022 telah diusulkan ke Kementerian Dalam Negeri untuk dapat mengikuti pelatihan kepemimpinan pada tahun 2023 secara Non Biaya Instansi Pengirim atau rupiah murni, dengan rincian sebagai berikut:

1. Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) Tingkat II: 5 orang
2. Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA): 10 orang
3. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP): 5 orang

Adapun jumlah dan rincian pejabat yang mengikuti Diklat Kepemimpinan dan dinyatakan lulus sampai dengan Tahun 2023 sebagaimana daftar pejabat tinggi pratama, administrator dan

pengawas yang telah lulus diklat kepemimpinan seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.29
Jumlah Pejabat Tinggi Pratama, Administrator dan Pengawas yang Telah Lulus Diklat Kepemimpinan Tahun 2023

No	Jabatan	Jumlah pejabat	Jumlah pejabat yang telah lulus diklat PIM	Persentase pejabat yang telah lulus diklat PIM (%)
1.	JPT	31	30	96,77
2.	Administrator	151	92	60,93
3.	Pengawas	300	55	18,33
	Jumlah	482	177	36,72

Sumber Data : BKPSDM (diolah, 2023)

Dengan melakukan kerjasama dengan BPSDM Kemendagri dan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah untuk pengiriman peserta diklat merupakan tindak lanjut dari capaian target yang belum maksimal.

2) Persentase ASN yang Memiliki Kompetensi Diklat Teknis dan Fungsional

Diklat Teknis adalah pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan masing-masing (Perka LAN Nomor 25 Tahun 2015 Pasal 1 Ayat 7). Lebih lanjut, yang dimaksud diklat teknis adalah diklat yang diselenggarakan dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap dan perilaku untuk dapat melaksanakan tugas teknis secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan masing-masing.

Sedangkan yang dimaksud Diklat Fungsional adalah pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai jenjang jabatan fungsional masing-masing (Perka LAN Nomor 25 Tahun 2015 Pasal 1 Ayat 6). Diklat fungsional adalah Diklat yang memberikan pengetahuan dan keahlian fungsional tertentu yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas Jabatan Fungsional Keahlian yang bersangkutan.

PNS yang mengikuti diklat teknis dan fungsional sesuai jabatannya adalah PNS yang mengikuti diklat tersebut pada 2 (dua) tahun terakhir baik melalui pengiriman ke lembaga diklat terakreditasi maupun yang dilaksanakan oleh BKPSDM Kabupaten Temanggung.

Rumus untuk menghitung persentase ASN yang mengikuti diklat teknis dan fungsional adalah Jumlah PNS yang mengikuti diklat teknis dan fungsional sesuai jabatannya dibagi Jumlah PNS dikali 100%.

Persentase PNS yang mengikuti diklat teknis dan fungsional dari Tahun 2019 sampai dengan tahun 2023 seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.30
 Persentase PNS yang mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional
 Tahun 2019-2023

No	Uraian	Tahun				
		2019	2020	2021	2022	2023
1	Jumlah PNS yang ikut diklat teknis/fungsional	325	462	861	1.047	1.878
2	Jumlah PNS	6.670	6.280	5.910	6.347	5.929
3	Persentase PNS yang ikut diklat teknis/fungsional	4,87	7,36	14,57	16,50	31,67

Sumber Data : BKPSDM (diolah, 2023)

Dari tabel 3.30 dapat diketahui bahwa realisasi sampai dengan tahun 2023 persentase ASN yang memiliki kompetensi Diklat Teknis Fungsional tercapai sebesar 31,67%, lebih tinggi 23,67% dari target yang direncanakan yaitu sebesar 18%. Pencapaian ini sebagian besar didukung dengan capaian kinerja tahun sebelumnya yaitu dilaksanakannya bimtek *smart city* tahun 2021 secara mandiri dengan kolaborasi antar perangkat daerah.

Dari tabel 3.30 dapat dilihat pula bahwa persentase PNS yang mengikuti diklat teknis/fungsional dari tahun 2019 sampai dengan 2023 cenderung meningkat meskipun demikian angka persentase tersebut masih tergolong rendah.

Hal ini dikarenakan data tersebut hanya berasal dari data PNS yang mengikuti diklat teknis/fungsional yang menggunakan anggaran yang dikelola oleh BKPSDM, sementara data PNS yang mengikuti diklat teknis/fungsional dari OPD lain belum/tidak dimasukkan.

Persentase PNS yang mengikuti diklat teknis/fungsional mengalami peningkatan yang relatif besar dalam dua tahun terakhir sejak adanya peraturan SOTK baru yang mengakomodasi perubahan nomenklatur dan tupoksi BKD menjadi BKPSDM yang lebih memberikan perhatian dan titik berat terhadap pengembangan sumber daya manusia PNS. Hal tersebut ditindaklanjuti dengan relatif meningkatnya anggaran untuk pengembangan kompetensi mulai tahun 2019, meskipun masih fluktuatif tiap tahun, yang direalisasikan dengan mengadakan kegiatan bimbingan teknis secara mandiri selain tetap mengirimkan peserta pengembangan kompetensi ke badan pelaksana diklat terakreditasi.

Data PNS yang mengikuti diklat teknis/fungsional melalui anggaran yang dikelola oleh BKPSDM Kabupaten Temanggung pada Tahun 2023 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.31
Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Teknis/Fungsional
Tahun 2023

No	Jenis Diklat	Jumlah Peserta (PNS)		Jumlah s.d Tahun 2023
		s.d Tahun 2022	Tahun 2023	
1.	Diklat Teknis/Fungsional	259	831	1.090
2.	Workshop Jabatan Fungsional	146	0	146
3.	Bimtek Komputer	126	0	126
4.	Bimtek BOS (<i>refocusing</i>)	0	0	0
5.	Bimtek Pengadaan Barang/Jasa	26	0	26
6.	Bimtek administrasi perkantoran berbasis IT (<i>refocusing</i>)	0	0	0
7.	Bimtek <i>smart city</i>	110	0	110
8.	Bimtek legal <i>drafting</i>	55	0	55
9.	Peserta bimtek tahun 2019	325	0	325
Jumlah		1.047	831	1.878

Sumber Data : BKPSDM (*diolah, 2023*)

Dari tabel 3.31, dapat dilihat bahwa pada tahun 2023 sebanyak 831 PNS telah mengikuti diklat teknis/fungsional. PNS yang telah mengikuti diklat sampai dengan 2023 adalah sejumlah 1.878 orang.

Tawaran keikutsertaan Diklat Teknis/Fungsional tidak hanya dari BPSDMD Provinsi Jawa Tengah tetapi juga dari beberapa instansi vertikal penyelenggara diklat. Hal ini dapat diikuti oleh ASN Kabupaten Temanggung selama penyelenggaraan diklat tersebut dibiayai oleh penyelenggara.

Hasil koordinasi dengan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah juga akan diselenggarakan Diklat Teknis Fungsional secara virtual.

B. AKUNTABILITAS KEUANGAN

1. Laporan Realisasi Anggaran Tahun 2023

Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKPSDM Kabupaten Temanggung, pada tahun anggaran 2023 didukung dengan Anggaran baik pada tahapan penetapan maupun perubahan. Adapun pencapaian target keuangan yang merupakan perbandingan antara target sebagaimana tertuang dalam APBD Tahun Anggaran 2023 dengan realisasinya, adalah sebagaimana tabel dibawah ini:

Tabel 3.32
Realisasi Anggaran BKPSDM
Tahun Anggaran 2023

No.	Nama Rekening	Anggaran Perubahan	Jumlah Realisasi	Sisa Anggaran	% Realisasi
A.	BKPSDM	5.166.005.936,00	4.970.726.460,00	195.279.476,00	96,22
	BELANJA DAERAH	5.166.005.936,00	4.970.726.460,00	195.279.476,00	96,22
	BELANJA OPERASI	5.166.005.936,00	4.970.726.460,00	195.279.476,00	96,22
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMDA KAB/KOTA	4.322.516.836,00	4.169.446.207,00	153.070.629,00	96,46
1	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	3.773.321.506,00	3.653.481.312,00	119.840.194,00	96,82
1.1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	3.773.321.506,00	3.653.481.312,00	119.840.194,00	96,82
2	Administrasi Umum Perangkat Daerah	136.594.410,00	126.613.225,00	9.981.185,00	92,69
2.1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	3.599.910,00	3.588.000,00	11.910,00	99,67
2.2	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	19.999.500,00	19.944.000,00	55.500,00	99,72
2.3	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	21.000.000,00	19.930.950,00	1.069.050,00	94,91
2.4	Fasilitasi Kunjungan Tamu	41.995.000,00	40.269.500,00	1.725.500,00	95,89
2.5	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	50.000.000,00	42.880.775,00	7.119.225,00	85,76
3	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	303.605.900,00	283.952.636,00	19.653.264,00	93,53

No.	Nama Rekening	Anggaran Perubahan	Jumlah Realisasi	Sisa Anggaran	% Realisasi
3.1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	5.000.000,00	930.000,00	4.070.000,00	18,60
3.2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	39.999.000,00	33.446.421,00	6.552.579,00	83,62
3.3	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	258.606.900,00	249.576.215,00	9.030.685,00	96,51
4	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemda	108.995.020,00	105.399.034,00	3.595.986,00	96,70
4.1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	80.000.000,00	77.992.034,00	2.007.966,00	97,49
4.2	Pemeliharaan Mebel	1.997.500,00	1.900.000,00	97.500,00	95,12
4.3	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	25.000.000,00	24.992.000,00	8.000,00	99,97
4.5	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	1.997.520,00	515.000,00	1.482.520,00	25,78
II.	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	417.979.100,00	390.247.363,00	27.731.737,00	93,37
1	Pengelolaan Data dan Informasi ASN	173.213.500,00	147.493.813,00	25.719.687,00	85,15
1.1	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	148.214.000,00	122.733.513,00	25.480.487,00	82,81
1.2	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	9.999.500,00	9.886.900,00	112.600,00	98,87
1.3	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	15.000.000,00	14.873.400,00	126.600,00	99,16
2	Mutasi dan Promosi ASN	70.000.000,00	69.724.700,00	275.300,00	99,61
2.1	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	10.000.000,00	9.973.700,00	26.300,00	99,74

No.	Nama Rekening	Anggaran Perubahan	Jumlah Realisasi	Sisa Anggaran	% Realisasi
2.2	Pengelolaan Promosi ASN	60.000.000,00	59.751.000,00	249.000,00	99,59
3	Peningkatan Kapasitas ASN	144.766.000,00	144.492.950,00	273.050,00	99,81
3.1	Pengelolaan <i>Assessment Center</i>	134.766.000,00	134.765.700,00	30,000	100
3.2	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	10.000.000,00	9.727.250,00	272.750,00	97,27
4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	29.999.600,00	28.535.900,00	1.463.700,00	95,12
4.1	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	9.999.800,00	9.854.500,00	145.300,00	98,55
4.2	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	9.999.800,00	9.166.300,00	833.500,00	91,66
4.3	Pembinaan Disiplin ASN	10.000.000,00	9.515.100,00	484.900,00	95,15
III.	PROGRAM PENGEMBANGAN SDM	4.881.497.500,-	3.630.346.409,-	1.251.151.091,-	74,37
1	Pengembangan Kompetensi Teknis	43.800.000,00	40.626.100,00	3.173.900,00	92,75
1.1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	43.800.000,00	40.626.100,00	3.173.900,00	92,75
2	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	381.710.000,00	370.406.790,00	11.303.210,00	97,04
2.1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan	381.710.000,00	370.406.790,00	11.303.210,00	97,04

No.	Nama Rekening	Anggaran Perubahan	Jumlah Realisasi	Sisa Anggaran	% Realisasi
	Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan				
	JUMLAH	5.166.005.936,00	4.970.726.460,00	195.279.476,00	96,22

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa secara keseluruhan dari Belanja Daerah/BKPSDM tahun 2023 terealisasi sebesar Rp4.970.726.460,00 atau 96,22% dari jumlah anggaran yang tersedia sebesar Rp5.166.005.936,00 sehingga terdapat SiLPA sebesar Rp195.279.476,00 atau sebesar 3,78%.

Adapun realisasi anggaran berdasarkan rincian belanja dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Belanja Operasi

Belanja Operasi meliputi Belanja Pegawai dan Belanja Barang Jasa. Realisasi Belanja Operasi Tahun 2023 sebesar Rp4.970.726.460,00 atau 96,22% dari anggaran sejumlah Rp5.166.005.936,00 dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.33
Realisasi Belanja Operasi BKPSDM
Tahun Anggaran 2023

Uraian	2023		2022
	Anggaran (Rp.)	Realisasi (Rp.)	Realisasi (Rp.)
1. Belanja Gaji dan Tunjangan	3.773.321.506,00	3.653.481.312,00	3.731.433.008,00
a. (Gaji Pegawai)	2.181.096.109,00	2.111.385.618,00	2.219.265.664,00
b. (TPP)	1.592.225.397,00	1.542.095.694,00	1.511.242.344,00
2. Belanja Barang Jasa	1.392.684.430,00	1.317.245.148,00	4.229.604.950,00
a. Belanja Barang	224.259.410,00	215.640.228,00	930.158.290,00
b. Belanja Jasa	910.367.000,00	856.572.989,00	3.030.244.972,00
c. Belanja Pemeliharaan	59.005.020,00	57.411.656,00	61.379.628,00
d. Belanja Perj. Dinas	199.053.000,00	187.620.275,00	207.822.060,00
Jumlah Belanja Operasi	5.166.005.936,00	4.970.726.460,0	7.961.037.958,00

Secara rinci Belanja Operasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Belanja Gaji dan Tunjangan

Realisasi Belanja Gaji dan Tunjangan Tahun Anggaran 2023 sebesar Rp3.653.481.312,00 atau 96,82% dari anggaran sebesar Rp3.773.321.506,00.

2) Belanja Barang

Realisasi Belanja Barang Tahun Anggaran 2023 sebesar Rp215.640.228,00 atau 96,16% dari anggaran sebesar Rp224.259.410,00.

3) Belanja Jasa

Realisasi Belanja Jasa Tahun Anggaran 2023 sebesar Rp858.010.706,00 atau 94,25% dari anggaran sebesar Rp4.197.166.500,00.

4) Belanja Pemeliharaan

Realisasi Belanja Pemeliharaan Tahun Anggaran 2023 sebesar Rp57.411.656,00 atau 97,30% dari anggaran sebesar Rp59.005.020,00.

5) Belanja Perjalanan Dinas

Realisasi Belanja Perjalanan Dinas Tahun Anggaran 2023 sebesar Rp187.620.275,00 atau 94,26% dari anggaran sebesar Rp199.053.000,00.

b. Belanja Modal

Tidak terdapat Belanja Modal di BKPSDM Tahun 2023 dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.34
Realisasi Belanja Modal BKPSDM
Tahun Anggaran 2023

No	Nama Rekening	Anggaran	Realisasi	% realisasi
1	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL
JUMLAH				

2. Analisa Efisiensi

Secara keseluruhan untuk pelaksanaan kegiatan di BKPSDM pada Tahun Anggaran 2023 tidak ada kendala yang berarti, capaian kinerja keuangan yang tidak 100% lebih dikarenakan efisiensi yang dilakukan oleh entitas.

Efisiensi dimaksud antara lain didukung dari:

a. Efisiensi pada belanja Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota.

Anggaran Belanja pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota merupakan anggaran yang bersifat penyediaan dana guna tercukupinya kebutuhan rutin pelayanan perkantoran, sehingga penggunaannya direalisasikan berdasarkan kebutuhan yang diperlukan.

Sisa anggaran Rp153.070.629,00 dari anggaran Rp4.322.516.836,00 terdapat efisiensi anggaran sebesar 3,54%.

Adapun secara rinci per kegiatan, sebagai berikut:

- 1) Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
Sisa anggaran Rp119.840.194,00 dari anggaran Rp3.773.321.506,00, terdapat efisiensi anggaran sebesar 3,18%.
- 2) Administrasi Umum Perangkat Daerah
Sisa anggaran Rp9.981.185,00 dari anggaran Rp136.594.410,00, terdapat efisiensi anggaran sebesar 7,31%.
- 3) Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.
Sisa anggaran Rp19.653.264,00 dari anggaran Rp303.605.900,00, terdapat efisiensi anggaran sebesar 6,47%.
- 4) Penyediaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.
Sisa anggaran Rp3.595.986,00 dari anggaran Rp108.995.020,00, terdapat efisiensi anggaran sebesar 3,3%.

b. Efisiensi dari beberapa sub kegiatan pada Program Kepegawaian Daerah, antara lain:

- 1) Sub Kegiatan Penyusunan Rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN.
 - a) Sisa anggaran sebesar Rp25.480.487,00 atau 17,19% dari anggaran Rp148.214.000,00 merupakan sisa anggaran dari efisiensi rekening belanja Bahan Cetak, Makan dan Minuman Rapat, Jasa Tenaga Ahli, Jasa Tenaga Kebersihan, Jasa Tenaga Keamanan, Sewa Hotel.
- 2) Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian.
 - a) Sisa anggaran sebesar Rp112.600,00 atau 1,13% dari anggaran Rp9.999.500,00 merupakan sisa anggaran dari efisiensi rekening belanja Makan dan Minuman Rapat.
 - b) Kegiatan Rapat yang dilaksanakan tidak dapat menyediakan Makan dan Minum untuk Peserta rapat dikarenakan peserta rapat dari internal ASN Pemkab Temanggung. Hal ini sesuai dengan kebijakan Pemkab Temanggung bahwa penyelenggaraan Rapat yang hanya dihadiri oleh ASN Pemkab, maka tidak diperbolehkan untuk menyediakan Makan dan Minum Rapat.
- 3) Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian.
 - a) Sisa anggaran dari sub kegiatan ini sebesar Rp126.600,00 atau sebesar 0,84% dari anggaran Rp15.000.000,00 merupakan efisiensi

dari rekening belanja Kertas dan Cover, Bahan Cetak, Bahan Komputer, Lembur, dan Perjalanan Dinas Biasa.

- 4) Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN.
 - a) Sisa anggaran dari sub kegiatan ini sebesar Rp26.300,00 atau sebesar 0,26% dari anggaran Rp10.000.000,00 merupakan efisiensi dari rekening belanja ATK, Kertas dan Cover serta Bahan Cetak.
- 5) Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN.
 - a) Indikator *outcome* dari sub kegiatan ini adalah: terlaksananya pengambilan sumpah jabatan, terlaksananya seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama, dan terlaksananya pembinaan karir PNS.
 - b) Sisa anggaran dari sub kegiatan ini sebesar Rp249.000,00 atau sebesar 0,42% dari anggaran Rp60.000.000,00 merupakan efisiensi dari rekening belanja ATK, Kertas dan Cover, Bahan Cetak, Bahan Komputer, Makan dan Minum Rapat, Honorarium Timlak Keg. dan Sekretariat Timlak Keg., dan Perjalanan Dinas Biasa.
 - c) Anggaran tersebut bersifat penyediaan untuk pelaksanaan Pelantikan pada Promosi dan Mutasi ASN, sehingga realisasi disesuaikan dengan kegiatan yang dilaksanakan.
- 6) Sub Kegiatan Pengelolaan Assessment Center.
 - a) Sisa anggaran sebesar Rp300,00 atau 0,05% dari anggaran Rp.134.766.000,00 merupakan efisiensi dari rekening belanja Bahan Cetak.
- 7) Sub Kegiatan Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional.
 - a) Sisa anggaran sebesar Rp272.750,00 atau 2,73% dari anggaran Rp10.000.000,00 merupakan efisiensi dari rekening belanja Kertas dan Cover, Bahan Cetak, Honor Rohaniwan dan Perjalanan Dinas Biasa.
- 8) Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.
 - a) Sisa anggaran sebesar Rp145.300,00 atau 1,45% dari anggaran Rp9.999.800,00 merupakan efisiensi dari rekening belanja BBM, Kertas dan Cover, Bahan Cetak, Perjalanan Dinas Biasa dan Perjalanan Dinas Dalam Kota.
 - b) Perjalanan Dinas disesuaikan dengan kebutuhan untuk fasilitasi Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.

- 9) Sub Kegiatan Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.
 - a) Sisa anggaran sebesar Rp833.500,00 atau 8,34% dari anggaran Rp9.999.800,00 merupakan efisiensi dari rekening belanja BBM, Kertas dan Cover dan Perjalanan Dinas Biasa.
 - b) Kegiatan Rapat yang dilaksanakan tidak dapat menyediakan Makan dan Minum untuk Peserta rapat dikarenakan peserta rapat dari internal ASN Pemkab Temanggung. Hal ini sesuai dengan kebijakan Pemkab Temanggung bahwa penyelenggaraan Rapat yang hanya dihadiri oleh ASN Pemkab, maka tidak diperbolehkan untuk menyediakan Makan dan Minum Rapat.
 - c) Anggaran *medical check up* disesuaikan dengan jumlah ASN yang dinilai perlu untuk dilakukan pengecekan kesehatan.
 - d) Perjalanan Dinas disesuaikan dengan kebutuhan untuk fasilitasi Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.
- 10) Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN.
 - a) Sisa anggaran sebesar Rp484.900,00 atau 4,85% dari anggaran Rp10.000.000,00 merupakan efisiensi dari rekening belanja ATK, Kertas dan Cover, Bahan Cetak, Perjalanan Dinas Biasa dan Perjalanan Dinas Dalam Kota.
 - b) Perjalanan Dinas disesuaikan dengan kebutuhan untuk Pembinaan Disiplin ASN.

c. Efisiensi dari Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan pada program Pengembangan Sumber Daya Manusia, yaitu:

- 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.
 - a) Sisa anggaran sebesar Rp3.173.900,00 atau 7,25% dari anggaran Rp43.800.000,00 merupakan efisiensi penggunaan anggaran pada rekening belanja BBM, Makanan dan Minuman Rapat, Honorarium Narasumber atau Pembahas Moderator, Pembawa Acara, dan Panitia, Kursus Singkat/Pelatihan, Perjalanan Dinas Biasa.
- 2) Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan pada program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

- a) Sisa anggaran sebesar Rp11.303.210,00 atau 2,96% dari anggaran Rp381.710.000,00 merupakan efisiensi penggunaan anggaran pada rekening belanja BBM, Makanan dan Minuman Rapat, Bahan Cetak, Bahan Komputer, Sewa Hotel, Kursus Singkat/Pelatihan, Diklatpim dan Perjalanan Dinas Biasa.

Kegiatan Rapat yang dilaksanakan tidak dapat menyediakan Makan dan Minum untuk Peserta rapat dikarenakan peserta rapat dari internal ASN Pemkab Temanggung. Hal ini sesuai dengan kebijakan Pemkab Temanggung bahwa penyelenggaraan Rapat yang hanya dihadiri oleh ASN Pemkab, maka tidak diperbolehkan untuk menyediakan Makan dan Minum Rapat. Efisiensi belanja barang dan jasa dikarenakan realisasi disesuaikan dengan kebutuhan pelaksanaan kegiatan.

C. PRESTASI dan PENGHARGAAN

BKPSDM Kabupaten Temanggung pada Tahun 2023 sebagai Perangkat Daerah yang menangani Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pemerintah Kabupaten Temanggung mendapatkan penghargaan dari KASN atas Penilaian Penerapan Sistem Merit yang memperoleh predikat Baik atau kategori III dengan nilai 258 dan indeks 0,62. Penghargaan ini diterima langsung oleh Pj. Sekda Temanggung yang hadir mewakili Pj. Bupati Temanggung pada 7 Desember 2023 dalam acara Anugerah Meritokrasi 2023 di Grand Ballroom Yogyakarta Marriot Hotel.



Gambar 3.7
Penyerahan Penghargaan Sistem Merit dengan Predikat Baik

BAB IV

PENUTUP

A. TINJAUAN UMUM CAPAIAN KINERJA BKPSDM

BKPSDM Kabupaten Temanggung sebagai Perangkat Dinas teknis yang mempunyai tugas pokok menyusun kebijakan, mengkoordinasikan, dan melaksanakan urusan pemerintah di bidang Kepegawaian dan Diklat mempunyai fungsi:

1. pelaksanaan perumusan kebijakan teknis di bidang formasi dan pengadaan, pengangkatan, mutasi, pengembangan, administrasi, dan pembinaan Pegawai Negeri Sipil/Pegawai Daerah;
2. pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian;
3. pelaksanaan pelayanan penunjang dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah bidang diklat serta pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Daerah;
4. pelaksanaan penyusunan rencana dan program, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang manajemen kepegawaian daerah;
5. pelaksanaan penyiapan penyusunan peraturan perundang-undangan daerah di bidang kepegawaian sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan pemerintah;
6. pelaksanaan pelayanan administrasi kepegawaian;
7. penyelenggaraan kesekretariatan BKPSDM;
8. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Agar pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut berjalan secara optimal maka diperlukan pengelolaan SDM, sumber dana dan sarana secara efektif dan efisien.

Dengan memperhatikan uraian dan beberapa data tersebut di atas, maka BKPSDM Kabupaten Temanggung dalam melaksanakan tugasnya dapat dikatakan berhasil, karena semua target sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dicapai dengan kategori **Sangat Baik**.

B. STRATEGI PENINGKATAN KINERJA DI MASA DATANG

Strategi yang diperlukan guna meningkatkan kinerja BKPSDM Kabupaten Temanggung di masa mendatang antara lain:

1. Mewujudkan pelayanan administrasi pelayanan perkantoran secara maksimal;
2. Mewujudkan peningkatan kapasitas dan kompetensi yang profesional sumber daya aparatur melalui pendidikan, pelatihan, *workshop*, dan Bimtek;
3. Meningkatkan koordinasi dan konsultasi ke instansi Pusat dan Regional;

- 4 Melakukan pendataan dan sosialisasi kebutuhan pegawai (penyusunan formasi), peningkatan kompetensi dan pemerataan pegawai yang ada berdasarkan beban kerja,
- 5 Melaksanakan koordinasi dan pengiriman peserta ke lembaga penyelenggara diklat penjenjangan struktural lain seperti BPSDM Regional Yogyakarta, BPSDM Kementerian Dalam Negeri apabila kuota yang diberikan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah tidak sesuai target
- 6 Meningkatkan koordinasi dengan pengelola kepegawaian di tingkat Perangkat Daerah khususnya dalam meningkatkan keikutsertaan ASN untuk melakukan *update* data kepegawaian secara mandiri lewat aplikasi yang telah disediakan
- 7 Meningkatkan profesionalisme dan mengembangkan kemampuan aparatur
- 8 Untuk mengatasi keterbatasan anggaran pengembangan kompetensi dilakukan berbagai strategi dengan cara memberikan kesempatan yang luas bagi PNS untuk mengikuti diklat teknis dan fungsional secara mandiri serta koordinasi secara intensif dengan lembaga penyelenggara pelatihan agar diperoleh informasi pelaksanaan kegiatan diklat teknis dan fungsional yang tidak berbayar salah satunya adalah MOOC (*Massive Open Online Course*) yang diselenggarakan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah

Demikian LKJIP BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2023 ini disusun, semoga dapat bermanfaat untuk evaluasi akuntabilitas kinerja pihak terkait, penyempurnaan dokumen untuk periode yang akan datang, penyempurnaan penyusunan program dan kegiatan yang akan datang, dan berbagai kebijakan yang diperlukan untuk mendukung kinerja ASN di Kabupaten Temanggung

Temanggung, 28 Februari 2024

KEPALA BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,



Ripto Susilo
RIPTO SUSILO
Pembina Utama Muda
NIP 19670427 198703 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Jendral Achmad Yani Nomor 32E Temanggung 56212 Telepon (0293) 491124,
Faximili (0293) 491124 Surat Elektronik bkpsdm@temanggungkab.go.id

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023

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

Nama RIPTO SUSILO

Jabatan KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TEMANGGUNG

Selanjutnya disebut pihak pertama,

Nama HARY AGUNG PRABOWO

Jabatan Pj BUPATI TEMANGGUNG

Selaku atasan 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 terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi

Temanggung, 1 November 2023

Pihak Kedua

Pj BUPATI TEMANGGUNG,

HARY AGUNG PRABOWO

Pihak Pertama,
KEPALA BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,

RIPTO SUSILO

Pembina Utama Muda

NIP 19670427 198703 1 001

**PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

JABATAN. KEPALA BADAN

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian	Indeks Profesionalitas ASN	50,09 angka indeks
		Indeks <i>Merit System</i>	0,61 angka indeks

No	Program	Anggaran	Keterangan
1	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota	Rp 4 322 516 836,00	DAU
2	Kepegawaian Daerah	Rp 417 979 100,00	DAU
3	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 425 510 000,00	DAU
	JUMLAH	Rp 5.166 005 936,00	

Temanggung, 1 November 2023

Pihak Kedua

Pj BUPATI TEMANGGUNG,



HARY AGUNG PRABOWO

Pihak Pertama

KEPALA BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,



RIPTO SUSILO
Pembina Utama Muda
NIP 19670427 198703 1 0014



PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Jendral Achmad Yani Nomor 32E Temanggung 56212 Telepon (0293) 491124,
Faximili (0293) 491124 Surat Elektronik : bkpsdm@temanggungkab.go.id

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023

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

Nama : UMI LESTARI NURJANAH, S.Sos, M.Si
Jabatan : KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TEMANGGUNG

Selanjutnya disebut pihak pertama,

Nama : H.M. AL KHADZIQ
Jabatan : BUPATI TEMANGGUNG

Selaku atasan 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 terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Temanggung,

2023

Pihak Kedua

BUPATI TEMANGGUNG,

H.M. AL KHADZIQ

Pihak Pertama,
KEPALA BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,

UMI LESTARI NURJANAH, S.Sos, M.Si

Pembina Tingkat I
NIP. 19660608 199603 2 004

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

JABATAN: KEPALA BADAN

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1.	Meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian	Indeks Profesionalitas ASN	50,09 angka indeks
		Indeks <i>Meryt System</i>	0,61 angka indeks

No.	Program	Anggaran	Keterangan
1.	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota	Rp 4.230.612.174,00	DAU
2.	Kepegawaian Daerah	Rp 482.599.100,00	DAU
3.	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 360.890.000,00	DAU
	JUMLAH	Rp 5.074.101.274,00	

Temanggung,

2023

Pihak Kedua

BUPATI TEMANGGUNG,



H.M. AL KHADZIQ

Pihak Pertama

KEPALA BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,



UMI LESTARI NURJANAH, S.Sos,M.Si
Pembina Tingkat I
NIP. 19660608 199603 2 004



PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Jendral Achmad Yani Nomor 32E Temanggung 56212 Telepon (0293) 491124,
Faximili (0293) 491124 Surat Elektronik : bkpsdm@temanggungkab.go.id

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023

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

Nama : ANDINA DIAH RAHAYU, S.IP, M.Si
Jabatan : KASUBBAG PERENCANAAN DAN KEUANGAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TEMANGGUNG

Selanjutnya disebut pihak pertama,

Nama : SUTRISNO, SE, M.Kom
Jabatan : SEKRETARIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TEMANGGUNG

Selaku atasan 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 terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Temanggung, 2 Januari 2023

Pihak Kedua

SEKRETARIS BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,

SUTRISNO, SE, M.Kom
Pembina Tingkat I
NIP. 19780120 199703 1 003

Pihak Pertama

KASUBBAG PERENCANAAN DAN
KEUANGAN BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,

ANDINA DIAH RAHAYU, S.IP, M.Si
Penata Tingkat I
NIP. 19880310 200701 2 001

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

JABATAN: KEPALA SUB BAGIAN PERENCANAAN DAN KEUANGAN

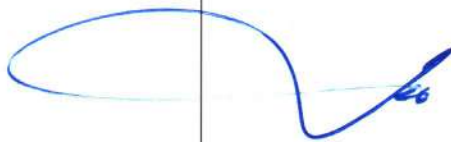
No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1.	Tersusunnya dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Tersedianya dokumen: <ul style="list-style-type: none"> - Rencana Kerja (Renja) - Perubahan Rencana Kerja (Renja) - <i>Review</i> Rencana Strategis (Renstra) - Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) - Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD) - Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) - Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Akhir Masa Jabatan (LPPD AMJ) - Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Akhir Masa Jabatan (LKPJ AMJ) - Perjanjian Kinerja - Perubahan Perjanjian Kinerja - Rencana Tindak Pengendalian (RTP) - Kerangka Logis 	12 dokumen
2.	Terlaksananya Koordinasi dan penyusunan RKA/ DPA Perangkat Daerah	Tersedianya dokumen: <ul style="list-style-type: none"> - Rencana Kerja Anggaran (RKA) - Rencana Kerja Perubahan Anggaran (RKPA) - Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) - Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran DPPA 	4 dokumen
3.	Terlaksananya koordinasi dan penyusunan laporan capaian kinerja Perangkat Daerah	Tersedianya dokumen: <ul style="list-style-type: none"> - Indikator Kinerja Perangkat Daerah (IKPD) - Laporan Evaluasi triwulan Kinerja Perangkat Daerah - Data Pokok Perangkat Daerah 	12 dokumen
4.	Terlaksananya pengelolaan administrasi keuangan Perangkat Daerah	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	12 bulan
		Pengelolaan administrasi keuangan (SPP/SPM, pengelolaan surat menyurat/SK/BA/Register)	150 dokumen
		Tersedianya laporan keuangan bulanan Perangkat Daerah terverifikasi	12 dokumen

No.	Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran	Keterangan
1.	Penyusunan dokumen Perencanaan dan Dokumen Pelaporan	Rp 0,00	DAU
2.	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		
	- Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Rp 3.681.416.844,00	DAU
	JUMLAH	Rp 3.681.416.844,00	

Temanggung, 2 Januari 2023

Pihak Kedua

SEKRETARIS BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,



SUTRISNO, S.E., M.Kom.
Pembina Tingkat I
NIP. 19790120 199703 1 003

Pihak Pertama

KEPALA SUB BAGIAN
PERENCANAAN DAN KEUANGAN
BKPSDM KAB. TEMANGGUNG,



ANDINA DIAH RAHAYU, S.I.P., M.Si.
Penata Tingkat I
NIP. 19880310 200701 2 001



PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Jendral Achmad Yani Nomor 32E Temanggung 56212 Telepon (0293) 491124,
Faximili (0293) 491124 Surat Elektronik : bkpsdm@temanggungkab.go.id

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023

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

Nama : HETI WINARSIH, S.Pd
Jabatan : ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR AHLI MUDA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TEMANGGUNG

Selanjutnya disebut pihak pertama,

Nama : PARIYONO, S.Sos, MM
Jabatan : KEPALA BIDANG FORMASI DAN KEPANGKATAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TEMANGGUNG

Selaku atasan 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 terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Temanggung, 2 Januari 2023

Pihak Kedua
KEPALA BIDANG FORMASI DAN
KEPANGKATAN BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,

Pihak Pertama
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR AHLI MUDA BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,


PARIYONO, S.Sos, MM
Penata Tingkat I
NIP. 19770616 199803 1 008


HETI WINARSIH, S.Pd
Penata Tingkat I
NIP. 19700402 199603 2 005

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1.	Terlaksananya pengelolaan administrasi kenaikan pangkat dan jabatan fungsional	Penerbitan dan penyerahan SK kenaikan pangkat bagi PNS yang memenuhi syarat	1000 SK
		Terbinanya Tim PAK dan penerbitan SK Jabatan Fungsional	250 SK

No.	Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran	Keterangan
1.	Mutasi dan Promosi ASN - Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Rp 10.000.000,00	DAU
2.	Pengembangan Kompetensi ASN - Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Rp 10.000.000,00	DAU
	JUMLAH	Rp 20.000.000,00	

Temanggung, 2 Januari 2023

Pihak Kedua
KEPALA BIDANG FORMASI DAN
KEPANGKATAN BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,



PARIYONO, S.Sos, MM
Penata Tingkat I
NIP. 19770616 199803 1 008

Pihak Pertama
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR AHLIMUDA BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,



HETI WINARSIH, S.Pd
Penata Tingkat I
NIP. 19700402 199603 2 005



PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Jendral Achmad Yani Nomor 32E Temanggung 56212 Telepon (0293) 491124,
Faximili (0293) 491124 Surat Elektronik : bkpsdm@temanggungkab.go.id

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023

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

Nama : IDZA FATRIAH IZZUDIN DON, S.H., M.M.
Jabatan : KEPALA BIDANG PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN
PEMBINAAN PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TEMANGGUNG

Selanjutnya disebut pihak pertama,

Nama : UMI LESTARI NURJANAH, S.Sos., M.Si.
Jabatan : KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TEMANGGUNG

Selaku atasan 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 terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Temanggung, 2 Januari 2023

Pihak Kedua

KEPALA BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,

Pihak Pertama
KEPALA BIDANG
PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN
PEMBINAAN PEGAWAI BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,


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

Pembina Tingkat I

NIP. 19660608 199603 2 004


IDZA FATRIAH IZZUDIN D., S.H., M.M.

Pembina

NIP. 19690129 199703 2 004

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

**JABATAN: KEPALA BIDANG PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN
PEMBINAAN PEGAWAI**

No.	Sasaran	Strategis	Indikator Kinerja	Target
1.	Meningkatnya Pengembangan SDM dan Kualitas Pembinaan Aparatur		Persentase Pelanggaran Disiplin ASN	0,3 %
			Persentase Penyelesaian Penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN	90 %
			Persentase pejabat tinggi pratama, pejabat administrator, dan pejabat pengawas yang memiliki kompetensi diklat kepemimpinan	29,69 %
			Persentase ASN yang memenuhi kompetensi diklat teknis dan fungsional	9 %

No.	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran	Keterangan
	Program Kepegawaian Daerah		
1.	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		
	- Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp 9.999.800,00	DAU
	- Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp 9.999.800,00	DAU
	- Pembinaan Disiplin ASN	Rp 10.000.000,00	DAU
	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia		
1.	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		
	- Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren,	Rp 30.000.000,00	

No.	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran	Keterangan
	Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum		
	- Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Rp 330.890.000,00	DAU
	JUMLAH	Rp 390.889.600,00	

Temanggung, 2 Januari 2023

Pihak Kedua

KEPALA BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,



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

Pembina Tingkat I

NIP. 19660608 199603 2 004

Pihak Kesatu

KEPALA BIDANG PENDIDIKAN,
PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
PEGAWAI BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,



IDZA FATRIAH IZZUDIN D., S.H., M.M.

Pembina

NIP. 19690129 199703 2 004



PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Jendral Achmad Yani Nomor 32E Temanggung 56212 Telepon (0293) 491124,
Faximili (0293) 491124 Surat Elektronik : bkpsdm@temanggungkab.go.id

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023

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

Nama : KURNIA PUTRI PARAMADINA, SH
Jabatan : KASUBBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TEMANGGUNG

Selanjutnya disebut pihak pertama,

Nama : SUTRISNO, SE, M.Kom
Jabatan : SEKRETARIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TEMANGGUNG

Selaku atasan 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 terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Temanggung, 2 Januari 2023

Pihak Kedua

SEKRETARIS BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,

SUTRISNO, SE, M.Kom
Pembina Tingkat I
NIP. 19780120 199703 1 003

Pihak Pertama

KASUBBAG UMUM DAN
KEPEGAWAIAN BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,

KURNIA PUTRI PARAMADINA, SH
Penata
NIP. 19861227 201012 2 003

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

JABATAN: KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1.	Terlaksananya pengelolaan pelayanan umum dan administrasi kepegawaian	Tersedianya dokumen kepegawaian	2.125 dokumen
		Tersedianya Laporan SPJ Barang/aset	13 dokumen
		Tersedianya dokumen PMPRB dan ZI	2 dokumen
		Tersedianya komponen instalasi listrik/ penerangan bangunan kantor	12 bulan
		Tersedianya bahan logistik kantor	12 bulan
		Tersedianya barang cetakan dan penggandaan	12 bulan
		Terlaksananya Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	12 bulan
		Terpeliharanya Mebel	12 bulan
		Terpeliharanya Peralatan dan Mesin Lainnya	12 bulan
		Terpenuhinya Pemeliharaan / Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	12 bulan
2.	Terlaksananya pengelolaan pelayanan umum Perangkat Daerah	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air, dan listrik	12 bulan
		Penyediaan jasa pelayanan umum Kantor	12 bulan
		Penyediaan Jasa surat menyurat	12 bulan
		Penyediaan Fasilitas Kunjungan Tamu	12 bulan
		Pelaksanaan Penyelenggaraan rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12 bulan

No.	Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran	Keterangan
1.	Administrasi Umum Perangkat Daerah		
	- Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Rp 3.599.910,00	DAU
	- Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Rp 19.999.500,00	DAU

No.	Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran	Keterangan
	- Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Rp 20.000.000,00	DAU
	- Fasilitas Kunjungan Tamu	Rp 41.995.000,00	DAU
	- Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Rp 50.000.000,00	DAU
2.	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		
	- Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Rp 5.000.000,00	DAU
	- Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Rp 39.999.000,00	DAU
	- Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Rp 259.606.900,00	DAU
3.	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		
	- Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Rp 80.000.000,00	DAU
	- Pemeliharaan Mebel	Rp 1.997.500,00	DAU
	- Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Rp 25.000.000,00	DAU
	JUMLAH	Rp 549.195.330,00	

Temanggung, 2 Januari 2023

Pihak Kedua

SEKRETARIS BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,

SUTRISNO, SE, M.Kom
Pembina Tingkat I
NIP. 19790120 199703 1 003

Pihak Pertama

KEPALA SUB BAGIAN
UMUM DAN KEPEGAWAIAN
BKPSDM KAB. TEMANGGUNG,

KURNIA PUTRI PARAMADINA, SH
Penata
NIP. 19861227 201012 2 003



PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Jendral Achmad Yani Nomor 32E Temanggung 56212 Telepon (0293) 491124,
Faximili (0293) 491124 Surat Elektronik : bkpsdm@temanggungkab.go.id

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023

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

Nama : MUJIYONO, S.A.P
Jabatan : ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR AHLI MUDA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TEMANGGUNG

Selanjutnya disebut pihak pertama,

Nama : IDZA FATRIAH IZZUDIN DON,SH, MM
Jabatan : KEPALA BIDANG PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PEMBINAAN PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TEMANGGUNG

Selaku atasan 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 terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Temanggung, 2 Januari 2023

Pihak Kedua

KEPALA BIDANG
PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN
PEMBINAAN PEGAWAI BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,

IDZA FATRIAH IZZUDIN D, SH, MM

Pembina

NIP. 19690129 199703 2 004

Pihak Pertama

ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR AHLI MUDA BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,

MUJIYONO, S.A.P

Penata Tingkat I

NIP. 19650911 198603 1 007


**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1.	Terlaksananya pembinaan pegawai	Pengiriman dokumen usulan dan penerima tanda penghargaan Satyalancana Karya Satya bagi PNS	1 dokumen/ 50 orang
		Penyusunan peraturan Bupati tentang TPP	1 Perbup
		Penyelesaian SK/surat izin perceraian PNS	5 SK
		Pelaksanaan Monev pada unit kerja/satuan pendidikan/ OPD	25 PD/Unit Kerja
		Pemberian surat/hukuman kepada PNS yang indisipliner sebagai bentuk pembinaan	15 SK
		Penyelenggaraan sosialisasi peraturan kepegawaian bagi kepala SKPD /pejabat pengelolaan kepegawaian	140 orang
		Pelaksanaan fasilitasi penyusunan SKP/P2KP bagi PNS	5 PD
		Fasilitasi uji kesehatan bagi PNS yang sakit berkelanjutan	3 orang
		Pencetakan ID Card ASN	500 buah

No.	Kegiatan	Anggaran	Keterangan
1.	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp 29.999.600,00	DAU
	JUMLAH	Rp 29.999.600,00	

Temanggung, 2 Januari 2023

Pihak Kedua
KEPALA BIDANG
PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN
PEMBINAAN PEGAWAI BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,


IDZA FATRIAH IZZUDIN D, SH, MM
Pembina
NIP. 19690129 199703 2 004

Pihak Pertama
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR AHLI MUDA BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,


MUJIYONO, S.A.P
Penata Tingkat I
NIP. 19650911 198603 1 007



PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Jendral Achmad Yani Nomor 32E Temanggung 56212 Telepon (0293) 491124,
Faximili (0293) 491124 Surat Elektronik : bkpsdm@temanggungkab.go.id

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023

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

Nama : OGI ARYUDA PUTRA, S.Kom
Jabatan : PRANATA KOMPUTER AHLI MUDA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TEMANGGUNG

Selanjutnya disebut pihak pertama,

Nama : TOMI ADI PURNOMO, S.Sos, M.A.P., M.Sc
Jabatan : KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN KARIER DAN
INFORMASI KEPEGAWAIAN BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TEMANGGUNG

Selaku atasan 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 terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Temanggung, 2 Januari 2023

Pihak Kedua
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KARIER DAN INFORMASI
KEPEGAWAIAN BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,

TOMI ADI P, S.Sos, M.A.P., M.Sc.

Pembina

NIP. 19840616 200212 1 003

Pihak Pertama

PRANATA KOMPUTER AHLI MUDA
BKPSDM KABUPATEN
TEMANGGUNG,

OGI ARYUDA PUTRA, S.Kom

Penata

NIP. 19870604 201502 1 002

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1.	Terlaksananya pengelolaan data dan informasi kepegawaian	Pengelolaan dan pemeliharaan aplikasi kepegawaian	46 PD/unit kerja
		Entry data/update data PNS dan pengembangan aplikasi SIMPEG (ASN)	5.000 record

No.	Kegiatan	Anggaran	Keterangan
1.	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Rp 15.000.000,00	DAU
	JUMLAH	Rp 15.000.000,00	

Temanggung, 2 Januari 2023

Pihak Kedua
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KARIER DAN INFORMASI
KEPEGAWAIAN BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,



TOMI ADI P, S.Sos, M.A.P., M.Sc
Pembina
NIP. 19840616 200212 1 003

Pihak Pertama
PRANATA KOMPUTER AHLI MUDA
BKPSDM KABUPATEN
TEMANGGUNG,



OGI ARYUDA PUTRA, S.Kom
Penata
NIP. 19870604 201502 1 002



PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Jendral Achmad Yani Nomor 32E Temanggung 56212 Telepon (0293) 491124,
Faximili (0293) 491124 Surat Elektronik : bkpsdm@temanggungkab.go.id

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023

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

Nama : PARIYONO, S.Sos., M.M.
Jabatan : KEPALA BIDANG FORMASI DAN KEPANGKATAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TEMANGGUNG

Selanjutnya disebut pihak pertama,

Nama : UMI LESTARI NURJANAH, S.Sos., M.Si.
Jabatan : KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TEMANGGUNG

Selaku atasan 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 terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Temanggung, 2 Januari 2023

Pihak Kedua

KEPALA BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,

Pihak Pertama
KEPALA BIDANG FORMASI DAN
KEPANGKATAN BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,


UMI LESTARI NURJANAH, S.Sos., M.Si.
Pembina Tingkat I
NIP. 19660608 199603 2 004


PARIYONO, S.Sos., M.M.
Penata Tingkat I
NIP. 19770616 199803 1 008

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

JABATAN: KEPALA BIDANG FORMASI DAN KEPANGKATAN

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1.	Meningkatnya Pengelolaan Penyusunan Formasi dan Administrasi Kepegawaian	Persentase Penyelesaian Usulan Kenaikan Pangkat Tepat Waktu	100 %
		Persentase Penyelesaian Usulan Pensiun PNS Tepat Waktu	100 %
		Persentase penyusunan formasi pegawai	100 %
		Persentase Penyelesaian Pengangkatan dan Kenaikan Jabatan Fungsional	100 %

No.	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran	Keterangan
	Program Kepegawaian Daerah		
1.	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		
	- Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis, dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Rp 212.834.000,00	DAU
	- Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Rp 9.999.500,00	DAU
2.	Mutasi dan Promosi ASN		
	- Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Rp 10.000.000,00	DAU
3.	Pengembangan Kompetensi ASN		
	- Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Rp 10.000.000,00	DAU
	JUMLAH	Rp 242.833.500,00	

Temanggung, 2 Januari 2023

Pihak Kedua,

KEPALA BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,

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

Pembina Tingkat I
NIP. 19660608 199603 2 004

Pihak Pertama,

KEPALA BIDANG
FORMASI DAN KEPANGKATAN
BKPSDM KAB. TEMANGGUNG,

PARIYONO, S.Sos., M.M.

Penata Tingkat I
NIP. 19770616 199803 1 008



PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Jendral Achmad Yani Nomor 32E Temanggung 56212 Telepon (0293) 491124,
Faximili (0293) 491124 Surat Elektronik : bkpsdm@temanggungkab.go.id

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023

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

Nama : SUBCHAN, S.Pd., M.Kes
Jabatan : ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR AHLI MUDA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TEMANGGUNG

Selanjutnya disebut pihak pertama,

Nama : PARIYONO, S.Sos, MM
Jabatan : KEPALA BIDANG FORMASI DAN KEPANGKATAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TEMANGGUNG

Selaku atasan 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 terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Temanggung, 2 Januari 2023

Pihak Kedua
KEPALA BIDANG FORMASI DAN
KEPANGKATAN BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,

Pihak Pertama
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR AHLI MUDA BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,


PARIYONO, S.Sos, MM
Penata Tingkat I
NIP. 19770616 199803 1 008


SUBCHAN, S.Pd., M.Kes
Penata
NIP. 19741012 200501 1 012

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**


No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1.	Terlaksananya pengelolaan administrasi pensiun dan formasi pegawai	Penerbitan dan penyerahan KARIS/ KARSU, KARPEG, dan SK Pensiun	400 kartu/SK
		Penyusunan dokumen formasi pegawai	1 dokumen


No.	Kegiatan	Anggaran	Keterangan
1.	Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian	Rp 237.833.500,00	DAU
	JUMLAH	Rp 237.833.500,00	

Temanggung, 2 Januari 2023

Pihak Kedua,
KEPALA BIDANG FORMASI DAN
KEPANGKATAN BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,

Pihak Pertama,
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR AHLI MUDA BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,


PARIYONO, S.Sos, MM
Penata Tingkat I
NIP. 19770616 199803 1 008


SUBCHAN, S.Pd., M.Kes
Penata
NIP. 19741012 200501 1 012



PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Jendral Achmad Yani Nomor 32E Temanggung 56212 Telepon (0293) 491124,
Faximili (0293) 491124 Surat Elektronik : bkpsdm@temanggungkab.go.id

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023

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

Nama : SUTRISNO, S.E., M.Kom.
Jabatan : SEKRETARIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TEMANGGUNG

Selanjutnya disebut pihak pertama,

Nama : UMI LESTARI NURJANAH, S.Sos., M.Si.
Jabatan : KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TEMANGGUNG

Selaku atasan 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.

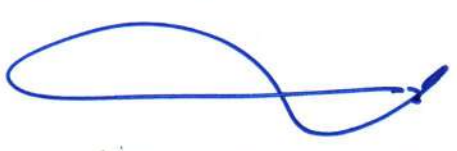
Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Temanggung, 2 Januari 2023

Pihak Kedua
KEPALA BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,

Pihak Pertama
SEKRETARIS BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,


UMI LESTARI NURJANAH, S.Sos, M.Si.
Pembina Tingkat I
NIP. 19660608 199603 2 004


SUTRISNO, S.E., M.Kom.
Pembina
NIP. 19780120 199703 1 003

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

JABATAN: SEKRETARIS

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1.	Terselenggaranya koordinasi dan pelayanan administrasi, sarana dan prasarana, dan kebutuhan kedinasan	Persentase penyelesaian Dokumen Perencanaan dan dokumen Pelaporan Perangkat Daerah	100 %
		Persentase ketersediaan administrasi keuangan, umum, dan jasa penunjang perangkat daerah	100 %


No.	Program	Anggaran	Keterangan
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Rp 4.230.612.174,00	DAU
	JUMLAH	Rp 4.230.612.174,00	

Temanggung, 2 Januari 2023

Pihak Kedua,
KEPALA BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,


UMI LESTARI NURJANAH, S.Sos., M.Si.
Pembina Tingkat I
NIP. 19660608 199603 2 004

Pihak Pertama,
SEKRETARIS BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,


SUTRISNO, S.E., M.Kom.
Pembina
NIP. 19780120 199703 1 003



PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Jendral Achmad Yani Nomor 32E Temanggung 56212 Telepon (0293) 491124,
Faximili (0293) 491124 Surat Elektronik : bkpsdm@temanggungkab.go.id

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023

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

Nama : TOMI ADI PURNOMO, S.Sos, M.AP, M.Sc
Jabatan : KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN KARIER DAN
INFORMASI KEPEGAWAIAN BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TEMANGGUNG

Selanjutnya disebut pihak pertama,

Nama : UMI LESTARI NURJANAH, S.Sos, M.Si.
Jabatan : KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TEMANGGUNG

Selaku atasan 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 terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Temanggung, 2 Januari 2023

Pihak Kedua

KEPALA BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,


UMI LESTARI NURJANAH, S.Sos, M.Si
Pembina Tingkat I
NIP. 19660608 199603 2 004

Pihak Pertama
KEPALA BIDANG
PENGEMBANGAN KARIER DAN
INFORMASI KEPEGAWAIAN
BKPSDM KAB. TEMANGGUNG,


TOMI ADI P, S.Sos, M.A.P., M.Sc.
Pembina
NIP. 19770315 200501 1 014

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

**JABATAN: KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN KARIR DAN INFORMASI
KEPEGAWAIAN**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1.	Meningkatnya Kapasitas Sumberdaya Aparatur dan Informasi Kepegawaian	Persentase keterisian jabatan tinggi pratama, jabatan administrator, dan jabatan pengawas	80 %
		Persentase perempuan pada jabatan eselon I, II, III, dan IV	47 %
		Persentase pelaksanaan <i>updating</i> data kepegawaian	100 %

No.	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran	Keterangan
	Program Kepegawaian Daerah		
1.	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		
	- Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Rp 15.000.000,00	DAU
2.	Mutasi dan Promosi ASN		
	- Pengelolaan Promosi ASN	Rp 60.000.000,00	DAU
	- Pengelolaan <i>Assessment Centre</i>	Rp 134.766.000,00	DAU
	JUMLAH	Rp 209.766.000,00	

Temanggung, 2 Januari 2023

Pihak Kedua,

KEPALA BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,


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

Pembina Tingkat I
NIP. 19660608 199603 2 004

Pihak Pertama,
KEPALA BIDANG
PENGEMBANGAN KARIER DAN
INFORMASI KEPEGAWAIAN
BKPSDM KAB. TEMANGGUNG,


TOMI ADI P., S.Sos., M.A.P., M.Sc.

Pembina
NIP. 19770315 200501 1 014



PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Jendral Achmad Yani Nomor 32E Temanggung 56212 Telepon (0293) 491124,
Faximili (0293) 491124 Surat Elektronik : bkpsdm@temanggungkab.go.id

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023

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

Nama : WARIS, S.Sos
Jabatan : ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR AHLI MUDA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TEMANGGUNG

Selanjutnya disebut pihak pertama,

Nama : IDZA FATRIAH IZZUDIN DON,SH, MM
Jabatan : KEPALA BIDANG PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PEMBINAAN PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TEMANGGUNG

Selaku atasan 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 terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Temanggung, 2 Januari 2023

Pihak Kedua
KEPALA BIDANG
PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN
PEMBINAAN PEGAWAI BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,

Pihak Pertama
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR AHLI MUDA BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,


IDZA FATRIAH IZZUDIN D, SH, MM

Pembina
NIP. 19690129 199703 2 004


WARIS, S.Sos

Penata Tingkat I
NIP. 19790812 199803 1 001

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1.	Terlaksananya Pengembangan SDM Aparatur	Terfasilitasinya Pelatihan Teknis	3 pelatihan
		Pengiriman peserta kursus, pelatihan, sosialisasi, bimtek dan ujian dinas dan terfasilitasinya uji kompetensi bagi jabatan fungsional	30 orang
		Pengiriman PNS untuk mengikuti Diklatpim Tk. II, III, dan IV	11 orang

No.	Kegiatan	Anggaran	Keterangan
1.	Pengembangan Kompetensi Teknis	Rp 30.000.000,00	DAU
2.	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Rp 330.890.000,00	DAU
	JUMLAH	Rp 360.890.000,00	

Temanggung, 2 Januari 2023

Pihak Kedua
KEPALA BIDANG
PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN
PEMBINAAN PEGAWAI BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,


IDZA FATRIAH IZZUDIN D, SH, MM

Pembina

NIP. 19690129 199703 2 004

Pihak Pertama
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR AHLI MUDA BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,


WARIS, S.Sos

Penata Tingkat I

NIP. 19790812 199803 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Jendral Achmad Yani Nomor 32E Temanggung 56212 Telepon (0293) 491124,
Faximili (0293) 491124 Surat Elektronik : bkpsdm@temanggungkab.go.id

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023

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

Nama : WISNU WIDOYOKO, S.Pt., M.Eng., M.Sc
Jabatan : ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR AHLI MUDA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TEMANGGUNG

Selanjutnya disebut pihak pertama,

Nama : TOMI ADI PURNOMO, S.Sos, M.A.P., M.Sc
Jabatan : KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN KARIER DAN INFORMASI KEPEGAWAIAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TEMANGGUNG

Selaku atasan 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 terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Temanggung, 2 Januari 2023

Pihak Kedua
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KARIER DAN INFORMASI
KEPEGAWAIAN BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,

TOMI ADI P, S.Sos, M.A.P., M.Sc

Pembina

NIP. 19840616 200212 1 003

Pihak Pertama

ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR AHLI MUDA BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,

WISNU WIDOYOKO, S.Pt, M.Eng, M.Sc

Pembina

NIP. 19800508 20031 1 007

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1.	Terlaksananya peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur	Penyusunan dokumen pengembangan karir PNS	1 dokumen
		Pelaksanaan seleksi JPT pratama, eselon II	1 kegiatan
		Pelaksanaan pengambilan sumpah, pelantikan dan penyerahan SK	5 kegiatan

No.	Kegiatan	Anggaran	Keterangan
1.	Mutasi dan Promosi ASN	Rp 70.000.000,00	DAU
2.	Pengembangan Kompetensi ASN	Rp 144.766.000,00	DAU
	JUMLAH	Rp 214.766.000,00	

Temanggung, 2 Januari 2023

Pihak Kedua
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN
KARIER DAN INFORMASI
KEPEGAWAIAN BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,



TOMI ADI P, S.Sos, M.A.P., M.Sc
Pembina
NIP. 19840616 200212 1 003

Pihak Pertama

ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR AHLI MUDA BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG,



WISNU WIDOYOKO, S.Pt, M.Eng, M.Sc
Pembina
NIP. 19800508 20031 1 007

CAPAIAN KINERJA PEMBANGUNAN KABUPATEN TEMANGGUNG TAHUN 2018-2023
S.D TRIWULAN III TAHUN 2023

PERANGKAT DAERAH : BKPSDM

NO	PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	KONDISI 2018	TARGET KINERJA					REALISASI KINERJA					CAPAIAN s.d 2023 (%)	STATUS CAPAIAN		RUMUS IKPD	PENJELASAN IKPD	FAKTOR PENDORONG	FAKTOR PENGHAMBAT	UPAYA PENCAPAIAN TARGET KINERJA TAHUN 2023
					2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023		TT	UK					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
BIDANG KEPEGAWAIAN																						
INDIKATOR SASARAN																						
1	Terwujudnya profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	angka indeks	46	49	50,03	50,05	50,07	50,09	51,7	50,03	51,24	53,13	64,28	100	TT		Indikator penilaian Indeks Profesionalisme ASN, dihitung dari angka kumulatif dimensi : kualifikasi pendidikan (bobot 25%), dimensi kompetensi (bobot 40%), dimensi kinerja (bobot 30%), dan dimensi disiplin (5%). Dihitung dengan formula rumus :	Yang berkompeten mengeluarkan indeks profesionalisme ASN adalah BKN Pusat melalui aplikasi SIASN. Adapun input data dari Kabupaten/Kota. Kategori Tingkat Profesionalisme ASN : ≤60 sangat rendah, 61-70 rendah, 71-80 sedang, 81-90 tinggi, 91-100 sangat tinggi.	1. Update data kepegawaian yang dilakukan oleh BKPSDM lewat aplikasi MySAPK 2. Update data yang dilakukan secara mandiri oleh ASN lewat aplikasi SIMPEG 3. Keikutsertaan ASN mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi secara mandiri 4. Semakin meningkatnya kualifikasi pendidikan pegawai		Koordinasi yang intensif dengan BKN selaku pengelola data kepegawaian (SAPK) dan pemberi rekomendasi/ yang mengeluarkan nilai indeks. Sebagian pegawai telah melakukan update data kepegawaian seperti P2KP (kinerja) dan sertifikat diklat (kompetensi) yang merupakan aspek dalam dimensi penilaian dalam IP ASN.
		Indeks Sistem Merit	angka indeks	n.a	n.a	n.a	0,41	0,51	0,61	0	0	0,259	0,482	0,62	100	TT		Nilai indeks sistem merit diperoleh dari hasil penilaian dengan mengkalikan bobot masing-masing sub aspek dengan nilai skor. Penilaian indeks sistem merit mencakup 8 aspek yang terdiri atas 47 sub aspek.	Bobot masing-masing sub aspek dan skor telah ditetapkan oleh KASN berdasarkan kondisi riil sub aspek pada tiap-tiap instansi. Kategori indeks sistem merit: Sangat Baik (0,81-1), Baik (0,61-0,8), Kurang (0,41-0,6), Buruk (0,2-0,4)	Melaksanakan beberapa sub aspek sistem merit, menyusun dan melengkapi data dukung yang dibutuhkan : 1. Aspek Perencanaan Kebutuhan : Dokumen rencana kebutuhan pegawai tahunan; Dokumen rencana kebutuhan pegawai 5 tahunan 2. Aspek Pengadaan: KAK tentang Pedoman Pengadaan ASN; Laporan evaluasi latsar 3. Aspek Pengembangan Karir: Melaksanakan asesmen serta menyusun dokumen pegawai yang telah melaksanakan asesmen; Dokumen analisis kesenjangan kualifikasi; Laporan diklat pegawai terbaru; KAK coaching, mentoring dan magang; Dokumentasi coaching mentoring 4. Aspek Promosi dan Mutasi: Dokumen pelaksanaan seleksi terbuka 5. Aspek Manajemen Kinerja: Rekap analisis kesenjangan kinerja seluruh pegawai; Pengembangan aplikasi 360 derajat untuk menilai sikap, perilaku dan kinerja pegawai 6. Aspek Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin: Draft Peraturan Bupati Temanggung tentang Perlindungan, Penghargaan dan Kesejahteraan Pegawai; Dokumentasi sosialisasi tentang kedisiplinan 7. Aspek Perlindungan dan Pelayanan: Draft Peraturan Bupati Temanggung tentang Perlindungan, Penghargaan dan Kesejahteraan Pegawai; Dokumentasi kegiatan perlindungan dan pelayanan pegawai di bidang kesehatan dan hukum 8. Aspek Sistem Informasi: Pengembangan aplikasi sinta merit untuk menampilkan profil pegawai berdasarkan pemetaan talenta; Dokumen integrasi SIMPEG	1. Pada 2023, telah diasesmen (CAT Potensi BKD Provinsi Jawa Tengah) 464 pegawai dan 9 pegawai akan diasesmen di Polda Jawa Tengah. 2. BKPSDM dengan Dinkominfo mengembangkan aplikasi Sinta Merit untuk manajemen talenta dan aplikasi penilaian kinerja 360° untuk aspek manajemen kinerja. 3. BKPSDM menyusun draft Perbup tentang Kesejahteraan, Pemberian Bantuan Hukum, dan Penghargaan Bagi ASN di Temanggung untuk aspek penggajian, penghargaan dan disiplin serta aspek perlindungan dan pelayanan.	

INDIKATOR PROGRAM																						
1	Program Kepegawaian Daerah	Persentase penyusunan formasi pegawai	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	TT	Jumlah Perangkat Daerah yang menyusun Formasi dan terverifikasi dibagi Jumlah Perangkat Daerah di kalikan 100%	Usulan formasi yang disusun PD dan telah diverifikasi oleh BKPSDM yang meliputi beban kerja, peta jabatan, kebutuhan jabatan dan usulan formasi.	Kebutuhan akan SDM yang mendesak karena pegawai pensiun dan mutasi sehingga semua PD mengusulkan formasi kebutuhan.		Dilakukan bimtek/diklat penghitungan. Koordinasi internal di BKPSDM dan koordinasi yang intensif dengan Bag. Ortala Setda dan PD (perlu reviu Anjab ABK).	
			Jumlah PD penyusun formasi yg terverifikasi										47	47	46	46	46					
			Jumlah PD										47	47	46	46	46					
	Persentase penyelesaian usulan pensiun PNS tepat waktu	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	TT	Jumlah SK pensiun yang terbit sebelum TMT pensiun dibagi jumlah usulan pensiun yang memenuhi syarat dikalikan 100 %.	SK Pensiun terbit sebelum TMT Pensiun berdasarkan tanggal diterbitkannya SK Pensiun.	Kesadaran pegawai agar tidak terjadi keterlambatan dalam penyaluran gaji pensiunan, sehingga memacu untuk mengusulkan pensiun 6 bulan - 1 tahun sebelum BUP. Semakin Meningkatnya Pelayanan Administrasi urusan pensiun di BKN, adanya kerjasama dan kinerja yang baik antar pengelola kepegawaian tingkat kabupaten maupun OPD.		Membuat surat edaran dan sosialisasi kepada yang menangani kepegawaian atau PNS yang akan pensiun agar melakukan update data dan upload dokumen elektronik di SIMPEG. Koordinasi yang intensif dengan PD dan BKN.
		Jumlah SK Pensiun yg terbit sebelum TMT										366	381	424	378	313						
		Jumlah usulan pensiun yang memenuhi syarat										366	381	424	378	313						
	Persentase penyelesaian usulan kenaikan pangkat tepat waktu	%	99,81	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	TT	Jumlah SK Kenaikan pangkat yang terbit sebelum TMT dibagi Jumlah Usulan kenaikan pangkat yang memenuhi syarat dikalikan 100 %.	SK kenaikan pangkat terbit sebelum TMT kenaikan pangkat berdasarkan tanggal diterbitkannya SK kenaikan pangkat.	1. Anggapan kenaikan pangkat sebagai hak setiap PNS 2. Tugas PD berusaha untuk mengusulkan kenaikan pangkat tepat waktu.		1. Mengoptimalkan personil/SDM pengampu usul kenaikan pangkat (petugas verifikator, petugas input data SAPK dan petugas upload dokumen di DocuDigital BKN). 2. Mengoptimalkan komunikasi dengan PD dan BKN.
		Jumlah SK kenaikan pangkat yang terbit sebelum TMT										1020	1.053	915	833	693						
		Jumlah usulan kenaikan pangkat yang memenuhi syarat										1020	1.053	915	833	693						
	Persentase keterisian jabatan tinggi pratama, jabatan administrator, dan jabatan pengawas	%	95,17	80	80	80	80	80	77,48	76,38	90,33	86,51	91,09	100	100	TT	Jumlah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator dan jabatan pengawas yang terisi dibagi Jumlah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator dan jabatan pengawas di kali 100	Pengisian JPT lowong tidak hanya disebabkan karena pensiun sehingga targetnya tidak 100%	Komitmen dari PPK (Pejabat Pembina Kepegawaian) untuk segera dilakukan pengisian jabatan yang kosong, dan adanya penyederhanaan birokrasi		Menambah kuota peserta diklatpim.	
		Jumlah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator dan jabatan pengawas yang terisi										633	624	626	468	491						
		Jumlah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator dan jabatan pengawas										817	817	693	541	539						
	Persentase perempuan pada jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator dan jabatan pengawas	%	44,79	45,5	46	47	47	48	45,81	46,79	46,96	42,09	41,75	86,98	UK	Jumlah perempuan pada jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas dibagi Jumlah pejabat Pimpinan tinggi, administrator dan pengawas 100.	Dalam rangka pengarusutamaan gender didukung dengan keterwakilan jumlah perempuan dalam JPT, JA, dan JP.		Keterbatasan SDM yang akan diproyeksikan untuk menduduki jabatan dan berkurangnya jumlah ASN perempuan yang menduduki jabatan fungsional karena kebijakan penyederhanaan birokrasi dengan penyetaraan ke jabatan fungsional.	Menambah kuota peserta diklatpim dan peningkatan kompetensi khususnya bagi ASN perempuan		
		Jumlah perempuan pada jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas										290	292	294	197	205						
		Jumlah pejabat pimpinan tinggi, pejabat administrator, dan pejabat pengawas										633	624	626	468	491						

Persentase pelanggaran disiplin ASN	%	0,17	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,22	0,25	0,25	0,02	0,10	100	TT	Jumlah ASN yang melakukan pelanggaran disiplin dibagi jumlah ASN di kali 100%	Pelanggaran Disiplin ASN adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan ASN yang tidak mentaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin ASN yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja baik dengan kategori ringan, sedang, atau berat.	meningkatkan kepatuhan ASN/PNS terhadap Peraturan Perundang-undangan Bidang Kepegawaian		Dilakukan sosialisasi kepada unit PD terkecil secara non formal	
	Jumlah ASN yang melakukan pelanggaran disiplin								15	16	15	1	8							
	Jumlah ASN								6.670	6.280	5.910	6347	8222							
Persentase penyelesaian penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN	%	100	90	90	90	90	90	100	100	86,67	14,29	57,14	63,49	UK	Jumlah SK Hukum Disiplin ASN dibagi Jumlah kasus pelanggaran disiplin ASN yang masuk di kali 100%	Penanganan kasus pelanggaran disiplin dikatakan telah selesai/purna setelah terbit Surat Keputusan Pemberian Hukuman disiplin yang dikeluarkan/ditandatangani oleh Sekretaris Daerah atau Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian.		Terjadinya kasus pada akhir triwulan III sehingga pada bulan tersebut masih dilakukan tahapan penyelesaian kasus.	Memaksimalkan dan mengupayakan penyelesaian kasus di triwulan berkenaan.	
	Jumlah SK hukuman disiplin ASN								17	15	13	1	8							
	Jumlah kasus pelanggaran disiplin yang masuk								17	15	15	7	14							
Persentase pelaksanaan updating data kepegawaian	%	100	80	85	90	95	95	100	100	100	100	100	100	TT	Jumlah perubahan data PNS terverifikasi dibagi Jumlah Usulan Pengajuan Perubahan data PNS di kali 100%	Perubahan data PNS terverifikasi mendukung penilaian Indeks Profesionalitas ASN dan Indeks Sistem Merit	Kinerja Pengelola Kepegawaian PD yang konsisten mengirimkan update data kepegawaiannya ke BKPSDM dan Adanya SIMPEG Online memudahkan pengiriman/ update data kepegawaian secara mandiri		Konfirmasi ke PD atas kebenaran perubahan/ update data kepegawaian yang dilakukan. Bukti fisik terhadap update data kepegawaian dari PD sudah tersampaikan ke BKPSDM	
	Jumlah perubahan data PNS terverifikasi								5.023	5.760	6.256	12219	36311							
	Jumlah usulan pengajuan perubahan data PNS								5.023	5.760	6.256	12219	36311							
Persentase penyelesaian pengangkatan dan kenaikan jabatan fungsional	%	n.a	n.a	95	100	100	100	n.a	n.a	100	100	100	100	TT	Jumlah SK Jabfung yang diterbitkan dibagi Jumlah Usulan Jabfung dari PD dikalikan 100	SK Jabfung yang diterbitkan mendukung indeks merit sistem di aspek pengembangan karir	Angka kredit yang sudah mencukupi untuk naik jabatan fungsional dan setelah itu keinginan untuk proses usul kenaikan pangkat karena sk pengangkatan dan kenaikan jabatan merupakan salah persyaratan kenaikan pangkat		Dilakukan Pembinaan dan Koordinasi dengan instansi pengusul dengan penuh ketelitian dalam proses verifikasi usulan JF, dikarenakan peraturan perundang-undangan yang berbeda dan beragam bagi masing2- masing jabatan fungsional yang ada.	
	Jumlah SK jabatan fungsional yang diterbitkan								n.a	n.a	377	203	973							
	Jumlah usulan jabatan fungsional dari PD								n.a	n.a	377	203	973							
Jumlah Indikator Sasaran	2	Rata rata capaian kinerja sasaran											100,00	2	0					
Jumlah Indikator Program	9	Rata rata capaian kinerja program											94,50	7	2					
Jumlah semua Indikator	11	Rata rata capaian Bidang Kepegawaian											97,25	9	2					

BIDANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

INDIKATOR PROGRAM																						
1. Program Pengembangan Sumberdaya Manusia	Persentase pejabat tinggi pratama, pejabat administrator dan pejabat pengawas yang memiliki kompetensi diklat kepemimpinan	%	15.51	37.6	27.08	29.69	32	35	37.91	27.08	25.08	30.13	37.07	100	TT	Jumlah pejabat tinggi pratama, pejabat administrator dan pejabat pengawas yang telah lulus mengikuti diklat kepemimpinan dibagi jumlah pejabat tinggi pratama, pejabat administrator dan pejabat pengawas yang ada diklat 100%	Diklat pembinaan untuk meningkatkan kompetensi pegawai serta sebagai pertambahan promosi	Penyusunan Pengukuran Target Kinerja yang realistik dengan kemampuan pelaksanaan yang ada dan komitmen peserta diklat untuk lulus diklat	Melakukan kerjasama dengan Badan Diklat Kemendagri dan Badan Diklat Prov DIY dan menguskan peserta untuk mengikuti diklat yang tidak berbayar ke BPSDM Kemendagri			
		Jumlah pejabat tinggi pratama, administrator, pengawas yang telah lulus mengikuti diklat												240	169					157	141	182
		Jumlah pejabat tinggi pratama, administrator dan pengawas yang ada												633	624					626	468	491
	Persentase ASN yang memenuhi kompetensi diklat teknis dan fungsional	%	10	3	4.5	9	13.5	18	4.87	7.36	14.57	16.50	30.84	100	TT	Jumlah PNS yang mengikuti diklat teknis dan fungsional dibagi jumlah PNS diklat 100%	Diklat teknis/fungsional ini untuk mendukung indeks profesionalitas ASN dalam aspek kompetensi	Tawaran keikutsertaan Diklat Teknis/Fungsional tidak hanya dari Badan Diklat Pro. Inst. Jateng (BPSDMO) akan tetapi juga dari instansi vertikal penyelenggara diklat	Menambah diklat yang diselenggarakan secara mandiri serta menawarkan untuk mengikuti MDDC kepada seluruh pegawai di Kabupaten Temanggung			
		Jumlah PNS yang mengikuti diklat teknis/fungsional												325	462					881	1.047	1.862
		Jumlah PNS												6.670	6.280					5.910	6.447	6.038
Jumlah Indikator Program	2	Rata-rata capaian kinerja program												100	2	0						
Jumlah semua Indikator	2	Rata-rata capaian Bidang Pendidikan dan Pelatihan												100	2	0						
Jumlah Indikator Sasaran	2	Rata-rata capaian kinerja sasaran												100	2	0						
Jumlah Indikator Program	11	Rata-rata capaian kinerja program												97.25	9	2						
Jumlah semua Indikator	13	Rata-rata capaian perangkat daerah												98.62	11	2						

Keterangan

Status	Capaian s.d 2023
TT (Telah Tercapai)	100%
UK (Upaya Keluas)	0-99.99%



EVALUASI HASIL PELAKSANAAN RENJA PERANGKAT DAERAH TAHUN 2023 s d TW IV BKPSDM KABUPATEN TEMANGGUNG TAHUN 2023

Sasaran RKPD yang akan dicapai dalam Renja PD

1. Meningkatnya Indeks Profesionalitas ASN
2. Meningkatnya Indeks Merit System

KODE	BIDANG/PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM /KEGIATAN	SATUAN	TARGET 2023			REALISASI PER TRIWULAN								REALISASI 2023		CAPAIAN 2023		KET
				K	Rp(Renja)	Rp(DPA)	I		II		III		IV		K	Rp	K	Rp	
							K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp					
1	2	3	4	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	28
5	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN				6 664 702 584	5 166 005 936		965 360 080		2 678 473 188		3 761 267 133	1.49	4 970 726 460		4 970 726 460			
503	KEPEGAWAIAN				6 053 702 584	4 740 495 936		960 246 080		2 448 140 988		3 509 519 933	1.49	4 559 693 570		4 559 693 570			
50301	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA				4.488 702 584	4 322 516 836		921 407 230		2 234 754.688		3.240 258 920		4 169 446 207		4 169 446 207			
		Tersedianya administrasi keuangan, umum dan jasa penunjang perangkat daerah	%	100			25		50		75		100		100		100		
50301202	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah				3.889 495 584	3 773.321 506		831 396 509		2.010 112 414		2.871 987 262		3 653.481 312		3 653 481.312			
5030120201	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Orang/Bulan	35/12	3 889 495 584	3.773 321 506	35/3	831 396 509	35/6	2 010 112 414	35/9	2 871.987 262	35/12	3 653 481 312 00	35/12	3 653 481 312	75	96 82	
50301206	Administrasi Umum Perangkat Daerah				135 600 000	135 594 410		11 480 000		33 988 500		68 606 525		126.613 225		126 613 225			
5030120601	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Bulan	12	3 600 000	3 599 910	3	85 000	6	1 686 500	9	2 889 500	12	3 588 000 00	12	3 588 000	100	99 67	
5030120604	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Paket	12	20 000 000	19 999 500	3	2 194 500	6	7 934 500	9	14 252 000	12	19 944 000 00	12	19 944 000	100	99 72	
5030120605	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	Paket	12	20.000 000	20 000 000	3	2 321 000	6	5 787 500	9	11 429 250	12	19 930 950 00	12	19 930 950	100	99 65	
5030120608	Fasilitas Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu	Laporan	12	42 000 000	41 995 000	3	3 617 000	6	8 937 500	9	14 646 500	12	40 269 500 00	12	40.269 500	100	95 89	
5030120609	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Laporan	7	50 000 000	50 000 000	3	3 262 500	6	9 642 500	9	25 389 275	12	42 880 775 00	12	42 880 775	100	85 76	
50301208	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				292 607 000	304 605 900		68 676 449		138 716 740		211 807 099		283 952 636		283 952 636			
5030120801	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Laporan	12	5 000 000	5 000 000	3	21 500	6	56 500	9	394 500	12	930 000 00	12	930 000	100	18 60	
5030120802	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Laporan	12	40 000 000	39 999 000	3	8 661 095	6	16 974 032	9	25 351 338	12	33 446 421 00	12	33 446 421	100	100 00	

5030120804	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Laporan	12	247 607 000	259 606 900	3	59 993 854	6	121 686 208	9	186 061 261	12	249 576 215 00	12	249 576 215	100	96 14
50301209	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				171 000 000	108 995 020		9 854 272		51 937 034		87 858 034		105 399 034		105 399 034		
5030120902	Penyediaan Jasa Pemeliharaan Blaya Pemeliharaan Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	Unit	19	80 000 000	80 000 000	19	9 654 272	19	43 887 034	19	66 828 034	19	77 992 034 00	19	77 992 034	100	97 49
5030120905	Pemeliharaan Mebel	Jumlah Mebel yang Dipelihara	Unit	5	2 000 000	1 997 500	5		5	900 000	5	1 200 000	5	1 900 000 00	5	1 900 000	100	95 12
5030120906	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Unit	10	25 000 000	25 000 000	10	200 000	10	7 150.000	10	19 557 000	10	24 992 000 00	10	24 992 000	100	99 97
5030120909	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Unit	5	62 000 000		5		5		5		5		5			
5030120911	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Unit	5	2 000 000	1 997 520	5		5		5	273 000	5	515 000 00	5	515 000	100	25 78
Rata-rata Capaian Kinerja Kegiatan pada Program A1																98 08	85 43	
Predikat																Sangat Tinggi		
50302	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH				1 565 000 000	417 979 100		38 838 850		213 396 300		269 261 013	1,49	390 247 363		390 247 363		
		Persentase penyusunan formasi pegawai	%	100			100		100		100		100		100		100 00	
		Persentase penyelesaian pensiun PNS tepat waktu	%	100			100		100		100		100		100		100 00	
		Persentase penyelesaian kenaikan pangkat tepat waktu	%	100			100		100		100		100		100		100 00	
		Persentase penyelesaian pengangkatan dan kenaikan jabatan fungsional	%	100			100		100		100		100		100		100,00	
		Persentase keterisian jabatan tinggi pratama jabatan administrator dan jabatan pengawas	%	80			90 46		87,89		91 09		89 42		89 42		100 00	
		Persentase perempuan pada jabatan pimpinan tinggi jabatan administrator dan jabatan pengawas	%	48			41 99		42,17		41 75		41 91		41,91		87,31	
		Persentase pelanggaran disiplin ASN	%	0 2			0 05		0 08		0 10		0 18		0 18		100 00	
		Persentase penyelesaian penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN	%	90			16 67		100		57 14		71 43		71 43		79 37	
		Persentase pelaksanaan updating data kepegawaian	%	95			34 64		100		100		100		100		100 00	

5030120804	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Laporan	12	247 607 000	259 606 900	3	59 993 854	6	121 686 208	9	186 061 261	12	249 576 215 00	12	249 576 215	100	96 14
50301209	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				171 000 000	108 995 020		9 854 272		51 937 034		87 858 034		105 399 034		105.399 034		
5030120902	Penyediaan Jasa Pemeliharaan Biaya Pemeliharaan Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinan	Unit	19	80 000 000	80 000 000	19	9 654 272	19	43 887 034	19	66 828 034	19	77 992 034 00	19	77 992 034	100	97 49
5030120905	Pemeliharaan Mebel	Jumlah Mebel yang Dipelihara	Unit	5	2 000 000	1 997 500	5		5	900 000	5	1 200 000	5	1 900 000 00	5	1 900 000	100	95 12
5030120906	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Unit	10	25 000 000	25 000 000	10	200 000	10	7 150 000	10	19 557 000	10	24 992 000 00	10	24 992 000	100	99 97
5030120909	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Unit	5	62 000 000		5		5		5		5		5			
5030120911	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Unit	5	2 000 000	1 997 520	5		5		5	273 000	5	515 000 00	5	515 000	100	25 78
Rata rata Capaian Kinerja Kegiatan pada Program A1																98 08	85 43	
Predikat																Sangat Tinggi		
50302	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH				1 365 000 000	417 979 100		38 838 850		213 386 300		269 261 013	1 49	390 247 363		390 247 363		
		Persentase penyusunan formasi pegawai	%	100			100		100		100		100		100		100 00	
		Persentase penyelesaian pensiun PNS tepat waktu	%	100			100		100		100		100		100		100 00	
		Persentase penyelesaian kenaikan pangkat tepat waktu	%	100			100		100		100		100		100		100 00	
		Persentase penyelesaian pengangkatan dan kenaikan jabatan fungsional	%	100			100		100		100		100		100		100 00	
		Persentase keterisian jabatan tinggi pratama jabatan administrator dan jabatan pengawas	%	80			90 46		87 89		91 09		89 42		89 42		100 00	
		Persentase perempuan pada jabatan pimpinan tinggi jabatan administrator dan jabatan pengawas	%	48			41 99		42,17		41,75		41 91		41 91		87 31	
		Persentase pelanggaran disiplin ASN	%	0 2			0 05		0 08		0 10		0 18		0 18		100,00	
		Persentase penyelesaian penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN	%	90			16 67		100		57 14		71 43		71 43		79 37	
		Persentase pelaksanaan updating data kepegawaian	%	95			34 64		100		100		100		100		100 00	

		Persentase pejabat tinggi utama pejabat administrator dan pejabat pengawas yang memiliki kompetensi diikat kepemimpinan	%	35			28 60		38 41		37 07		36 72		36 72		100 00		
		Persentase ASN yang memenuhi kompetensi Diikat teknis dan fungsional	%	18			0 28		19 01		30 84		31 67		31 67		100 00		
50402201	Pengembangan Kompetensi Teknis				200 000 000	43 800 000		3 452 500		11 186 700		16 001 700		40 626 100		40 626 100			
5040220103	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkurensi Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	Orang	150	200.000.000	43.800.000	0	3.452.500	85	11.186.700	85	16.001.700	191	40.626.100	191	40.626.100	100 00	100 00	
50402202	Sertifikasi Kelembagaan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional				411 000 000	381 710 000		1 661 500		219 145 500		235 745 500		370 406 790		370 406 790			
5040220207	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah Jabatan Pimpinan Tinggi Kepemimpinan dan Prajabatan	Jumlah Laporan hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah Jabatan Pimpinan Tinggi jabatan Fungsional Kepemimpinan dan Prajabatan	Laporan	50	411.000.000	381.710.000	18	1.661.500	30	219.145.500	50	35.745.500	62	370.406.790	62	370.406.790	100 00	100 00	
Rata-rata Capaian Kinerja Kegiatan pada Program C1																	99 62	96 94	
Predikat																	Sangat Tinggi		
JUMLAH					6 664 702 884	5 168 005 936		965 360 080		2 678 473 188		3 761 267 133	1 49	4 970 726 460		4 970 726 460		98 21	96 22
RATA RATA CAPAIAN KINERJA KEGIATAN PERANGKAT DAERAH																	98 21		96 22
PREDIKAT																	Sangat Tinggi		
RATA RATA CAPAIAN KINERJA PROGRAM PERANGKAT DAERAH																	96 97		
PREDIKAT																	TIDAK TERCAPAI		


Disusun
Temanggung 29 Desember 2023

KEPALA BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG


RIPTO SUSILO
Pembina Utama Muda
NIP 19670427 198703 1 001

Dievaluasi
Temanggung 12 Januari 2024

KEPALA BAPPEDA
KABUPATEN TEMANGGUNG


DWI SUKARMEI, ST MT
Pembina Tingkat I
NIP 19740503 200312 1 008

MOMOR: 150/SM.06.02/11/2023



KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA
PIAGAM PENGHARGAAN
DIBERIKAN KEPADA

PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG

ATAS KEBERHASILANNYA MENERAPKAN SISTEM MERIT
DALAM MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN PREDIKAT
BAIK

Jakarta, 01 Desember 2023
Ketua,
Komisi Aparatur Sipil Negara



Agus Pramusinto

RENCANA KINERJA TAHUNAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TEMANGGUNG

Tahun 2025

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1	Meningkatnya kualitas SDM Aparatur	Indeks Profesionalitas ASN	61,80

Temanggung, Januari 2024

KEPALA BKPSDM

KABUPATEN TEMANGGUNG,



[Handwritten Signature]
RIPTO SUSILO

Pemuda Utama Muda

NIR.019670427 198703 1 001

**Pohon Kinerja
BKPSDM
Kabupaten Temanggung**

- Visi: Menuju Masyarakat Temanggung yang Tentrem, Marem dan Gandem
 - Misi 3: Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pelayanan publik yang berkualitas
 - Tujuan 1: Terwujudnya pengelolaan kepegawaian yang berkualitas
 - **Sasaran 1: Meningkatkan kualitas manajemen kepegawaian**
 - ❖ **Program Kepegawaian Daerah**
 - ✓ **Pengadaan Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian**
 - Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
 - Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
 - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
 - ✓ **Mutasi dan Promosi ASN**
 - Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
 - Pengelolaan Promosi ASN
 - ✓ **Pengembangan Kompetensi ASN**
 - Pengelolaan Assessment Center
 - Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
 - Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional
 - ✓ **Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur**
 - Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - Pembinaan Disiplin ASN
 - Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
 - ❖ **Program Pengembangan Sumber Daya Manusia**
 - ✓ **Pengembangan Kompetensi Teknis**
 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan
 - ✓ **Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional**
 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan

CASCADING SASARAN KINERJA TAHUN 2023
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TEMANGGUNG

BUPATI

MISI 3 : Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pelayanan publik yang berkualitas

TUJUAN : Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dan pelayanan publik yang berkualitas

INDIKATOR : Indeks Profesionalitas ASN
 Indeks Merit System

SASARAN STRATEGIS		
SS.1	Meningkatnya kualitas manajemen pemerintahan	
INDIKATOR KINERJA		TARGET
ISS.1	Indeks Profesionalitas ASN	50,09 angka indeks
ISS.2	Indeks Merit System	0,61 angka indeks

ESELON II

KEPALA BKPSDM

SASARAN KINERJA		
SK.1	Meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian	
INDIKATOR KINERJA		TARGET
IKSS.1	Indeks Profesionalitas ASN	50,09 angka indeks
IKSS.2	Indeks Merit System	0,61 angka indeks

ESELON III

SEKRETARIS

SASARAN KINERJA		
SK.1	Terselenggaranya koordinasi dan pelayanan administrasi, sarana prasarana, dan kebutuhan kedinasan	
INDIKATOR KINERJA PROGRAM		TARGET
IKP.1	Tersedianya administrasi keuangan, umum dan jasa penunjang perangkat daerah (ex BAU)	100%
IKP.2	Tersedianya Dokumen Perencanaan dan dokumen Pelaporan Perangkat Daerah	100%

ESELON IV/JABATAN FUNGSIONAL SETARA ESELON IV

KASUBBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN

SASARAN KINERJA		
SK.1	Terlaksananya pengelolaan pelayanan umum dan administrasi kepegawaian	
INDIKATOR KINERJA KEGIATAN		TARGET
IKK.1	Tersedianya dokumen kepegawaian	2.125 dokumen
IKK.2	Tersedianya Laporan SPJ Barang/ aset	13 Dokumen
IKK.3	Tersedianya dokumen PMPRB dan ZI	2 Dokumen
IKK.4	Tersedianya komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	12 Bulan
IKK.5	Tersediannya bahan logistik (ATK) kantor	12 Bulan
IKK.6	Tersedianya barang cetakan dan penggandaan	12 Bulan
IKK.7	Terlaksananya Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan kendaraan dinas operasional	12 Bulan
IKK.8	Terpeliharanya mebelair agar tetap dalam kondisi baik	12 Bulan
IKK.9	Terpeliharanya Peralatan dan mesin lainnya agar dalam kondisi baik	12 Bulan
IKK.10	Terpeliharanya /Rehabilitasi sarana dan prasarana gedung kantor agar tetap dalam kondisi baik	12 Bulan

BUPATI

ESELON II

ESELON III

ESELON IV/JABATAN FUNGSIONAL SETARA ESELON IV

KASUBAG PERENCANAAN DAN KEUANGAN

SASARAN KINERJA

SK.1	Tersusunnya dokumen perencanaan Perangkat Daerah
SK.2	Terlaksananya Koordinasi dan penyusunan RKA/DPA Perangkat Daerah
SK.3	Terlaksananya koordinasi dan penyusunan laporan capaian kinerja Perangkat Daerah
SK.4	Terlaksananya pengelolaan administrasi Keuangan PD
SK.5	Terlaksananya Pengelolaan Pelayanan Umum PD

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN

TARGET

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET	
IKK.1	Tersusunnya Renja 2024, Perubahan Renja 2023, Renstra 2024-2026, LKjIP, PK, Perubahan PK, RTP, SPIP	8 Dokumen
IKK.2	Terpenuhinya dokumen RKA, RKPA, DPA, DPPA	4 Dokumen
IKK.3	Tersedianya data laporan kemajuan pelaksanaan kegiatan PD (RFK)	12 Dokumen
IKK.4	Tersusunnya Laporan evaluasi Kinerja PD (Renja. Data Pokok, IKPD)	12 Dokumen
IKK.5	Terpenuhinya belanja Gaji dan Tunjangan ASN	12 Bulan
IKK.6	Terkelolanya administrasi keuangan (SPP/SPM, Pengelolaan surat menyurat/SK/BA/Register/ Prognosis realisasi keuangan)	150 Dokumen
IKK.7	Terselesaikannya laporan Keuangan akhir tahun	1 Dokumen
IKK.8	Terselesaikannya laporan keuangan Bulanan terverifikasi	12 Dokumen
IKK.9	Tersedianya pembayaran jasa komunikasi, sumberdaya air dan listrik	12 Bulan
IKK.10	Tersedianya Jasa surat menyurat	12 Bulan
IKK.11	Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor (pembayaran honor tenaga non PNS, lembur PNS dan Non PNS, jasa pengaman satpam/penjaga malam, tenaga kebersihan dan belanja transaksi keuangan)	12 Bulan
IKK.12	Terfasilitasinya kunjungan tamu	12 Bulan
IKK.13	Terfasilitasinya Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi PD	12 Bulan

BUPATI

ESELON II

ESELON III

ESELON IV/JABATAN FUNGSIONAL SETARA ESELON IV

KEPALA BIDANG FORMASI DAN KEPANGKATAN

SASARAN KINERJA

SK.1	Meningkatnya Pengelolaan Penyusunan Formasi dan Administrasi Kepegawaian
------	--

INDIKATOR KINERJA PROGRAM

TARGET

INDIKATOR KINERJA PROGRAM	TARGET
IKP.1	Persentase penyusunan formasi pegawai 100%
IKP.2	Persentase penyelesaian usulan pensiun PNS tepat waktu 100%
IKP.3	Persentase Penyelesaian Pengangkatan dan Kenaikan Jabatan Fungsional 100%
IKP.4	Persentase Penyelesaian kenaikan Pangkat tepat waktu 100%

SUB KOORDINATOR FORMASI DAN PENSUN

SASARAN KINERJA

SK.1	Terlaksananya pengelolaan administrasi Pensiun dan Formasi Pegawai
------	--

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN

TARGET

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET
IKK.1	Penyusunan dokumen formasi pegawai 1 dokumen
IKK.2	Penerbitan dan penyerahan KARIS/ KARSU, KARPEG dan SK Pensiun 400 Kartu /SK

SUB KOORDINATOR KEPANGKATAN DAN JABATAN FUNGSIONAL

SASARAN KINERJA

SK.1	Terlaksananya Pengelolaan administrasi kenaikan pangkat dan jabatan fungsional
------	--

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN

TARGET

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET
IKK.1	Penyerahan SK Pengangkatan CPNS menjadi PNS 1 kegiatan
IKK.2	Penerbitan dan Penyerahan SK Kenaikan Pangkat bagi PNS yang memenuhi syarat 1.000 SK
IKK.3	Terbinanya Tim PAK dan Penerbitan Sk Jabatan Fungsional 300 SK

BUPATI

ESELON II

ESELON III

KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN DAN INFORMASI KEPEGAWAIAN

SASARAN KINERJA		
SK.1	Meningkatnya Kapasitas Sumberdaya Aparatur dan Informasi Kepegawaian	
INDIKATOR KINERJA PROGRAM		TARGET
IKP.1	Persentase keterisian jabatan tinggi pratama, jabatan administrator, dan jabatan pengawas	80%
IKP.2	Persentase perempuan pada jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator dan jabatan pengawas	48%
IKP.3	Persentase pelaksanaan <i>updating</i> data kepegawaian	90%

ESELON IV/JABATAN FUNGSIONAL SETARA ESELON IV

SUB KOORDINATOR PENGEMBANGAN KARIER KEPEGAWAIAN

SASARAN KINERJA		
SK.1	Terlaksananya peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur	
INDIKATOR KINERJA KEGIATAN		TARGET
IKK.1	Penyusunan Dokumen pengembangan karir PNS	12 dokumen
IKK.2	Pelaksanaan Seleksi JPT Pratama, eselon II	1 kegiatan
IKK.3	Pelaksanaan Pengambilan sumpah, pelantikan dan penyerahan SK	6 Kegiatan

SUB KOORDINATOR INFORMASI KEPEGAWAIAN

SASARAN KINERJA		
SK.1	Terlaksananya Pengelolaan data dan Informasi Kepegawaian	
INDIKATOR KINERJA KEGIATAN		TARGET
IKK.1	Pengelolaan dan pemeliharaan aplikasi kepegawaian	46 PD/Unit kerja
IKK.2	Entry data/update data PNS dan pengembangan aplikasi SIMPEG	5.000 record
IKK.3	Pencetakan ID Card ASN	1.200 buah

BUPATI

ESELON II

ESELON III

ESELON IV/JABATAN FUNGSIONAL SETARA ESELON IV

KEPALA BIDANG DIKLAT DAN PEMBINAAN PEGAWAI

SASARAN KINERJA		
SK.1	Meningkatnya Pengembangan SDM dan Kualitas Pembinaan Aparatur	
INDIKATOR KINERJA PROGRAM		TARGET
IKP.1	Persentase pejabat tinggi pratama, pejabat administrator, dan pejabat pengawas yang memiliki kompetensi diklat kepemimpinan	35,00%
IKP.2	Persentase ASN yang memenuhi kompetensi Diklat teknis dan fungsional	18,00%
IKP.3	Persentase pelanggaran disiplin ASN	0,20%
IKP.4	Persentase penyelesaian penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN	90%

SUB KOORDINATOR PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI

SASARAN KINERJA		
SK.1	Terlaksananya Pengembangan SDM Aparatur	
INDIKATOR KINERJA KEGIATAN		TARGET
IKK.1	Pengiriman Diklatsar/Prajabatan bagi CPNS Daerah	38 orang
IKK.2	Pengiriman Peserta Kursus, Pelatihan, Sosialisasi, Bimtek, dan Ujian Dina dan terfasilitasinya Uji Kompetensi Jabfung	130 orang
IKK.3	Pelaksanaan Bimtek secara mandiri	4 kegiatan/jenis
IKK.4	Pengiriman PNS untuk mengikuti Diklatpim Tk.II,III dan IV	30 orang
IKK.5	Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan lkatan dinas	3 orang

SUB KOORDINATOR PEMBINAAN


SASARAN KINERJA		
SK.1	Terlaksananya Pembinaan Pegawai	
INDIKATOR KINERJA KEGIATAN		TARGET
IKK.1	Pengiriman Dokumen sulan dan Penerima tanda penghargaan Satyalencana Karva Satya bagi PNS	1 dokumen/50 orang
IKK.2	Penyusunan Peraturan Bupati tentang TPP	1 Perbub
IKK.3	Penyelesaian SK/Surat ijin perceraian PNS	15 SK
IKK.4	Pelaksanaan Monev pada Unit kerja/satuan pendidikan/OPD	25 PD/unit kerja
IKK.5	Pemberian surat/hukuman kepada PNS yang indiscipliner sebagai bentuk pembinaan	15 SK
IKK.6	Penyelenggaraan sosialisasi peraturan per undang-undangan bagi Kepala PD/pejabat pengelola kepegawaian	100 orang
IKK.7	Pelaksanaan fasilitasi penyusunan SKP/PKP bagi PNS	5 PD
IKK.8	Fasilitasi uji kesehatan bagi PNS yang sakit berkelanjutan	3 orang



 www.bkpsdm.temanggungkab.go.id

 bkpsdm@temanggungkab.go.id

 Jl. Jendral A. Yani No. 32 E

 (0293) 491124