

RENCANA KERJA

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TEMANGGUNG TAHUN 2021



**BKPSDM KABUPATEN TEMANGGUNG
2020**

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, kami dapat menyelesaikan penyusunan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Temanggung Tahun 2021. Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Temanggung Tahun 2021 adalah dokumen perencanaan BKPSDM Kabupaten Temanggung untuk periode Tahun 2021 yang memuat kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan yang didasarkan pada kondisi, potensi, permasalahan, kebutuhan nyata, dan aspirasi masyarakat yang tumbuh berkembang di Kabupaten Temanggung dan berorientasi pada hasil yang akan dicapai selama kurun waktu 1 (satu) tahun di Tahun 2021.

Dalam rangka mewujudkan tujuan dari urusan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung Tahun 2021 yaitu "*Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara*" Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung melaksanakan 2 program dan 10 Kegiatan, yaitu Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia. Untuk melaksanakan program dan kegiatan tersebut dibutuhkan dukungan anggaran sejumlah Rp3.948.000.000,00 untuk Belanja Langsung dan Rp4.488.316.255,00 untuk Belanja Tidak Langsung.

Demikian Rencana Kerja BKPSDM Tahun 2021 yang akan datang, dengan harapan semua rencana kegiatan yang telah disusun mendapatkan prioritas dalam APBD dan dapat terlaksana sesuai yang diharapkan.

Temanggung, 18 Juni 2020

KEPALA BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG

Drs. TEGUH SURYANTO
Pembina Utama Muda
NIP. 19610529 198503 1 005

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Landasan Hukum	7
1.3. Maksud dan Tujuan	9
1.4. Sistematika Penulisan	9
BAB II : EVALUASI PELAKSANAAN RENJA BKPSDM TAHUN 2019	10
2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja BKPSDM Tahun 2019 dan capaian Renstra BKPSDM Tahun 2019-2023	10
2.2. Analisis Kinerja Pelayanan BKPSDM	25
2.3. Isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi BKPSDM. .	63
2.4. Review terhadap rancangan awal RKPD	64
2.5. Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat	71
2.6. Inovasi BKPSDM	71
2.7. Penghargaan	72
BAB III : TUJUAN, SASARAN, PROGRAM, KEGIATAN BKPSDM	73
3.1. Telaahan Terhadap arah kebijakan dan ptioritas Pembangunan Nasional	73
3.2. Tujuan dan sasaran Renja BKPSDM	73
3.3. Program dan Kegiatan BKPSDM	75
BAB IV : PENUTUP	88
4.1. Catatan penting, kaidah-kaidah pelaksanaan, rencana tindak Lanjut	88

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Raperda tentang RPJPD, dan RPJMD, serta Tata Cara Perubahan RPJPD, RPJMD, dan RKPD dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan dan Keuangan Daerah, telah diamanatkan bahwa Pemerintah Daerah diwajibkan menyusun Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) dengan nomenklatur urusan sampai dengan sub kegiatan yang sudah ditentukan.

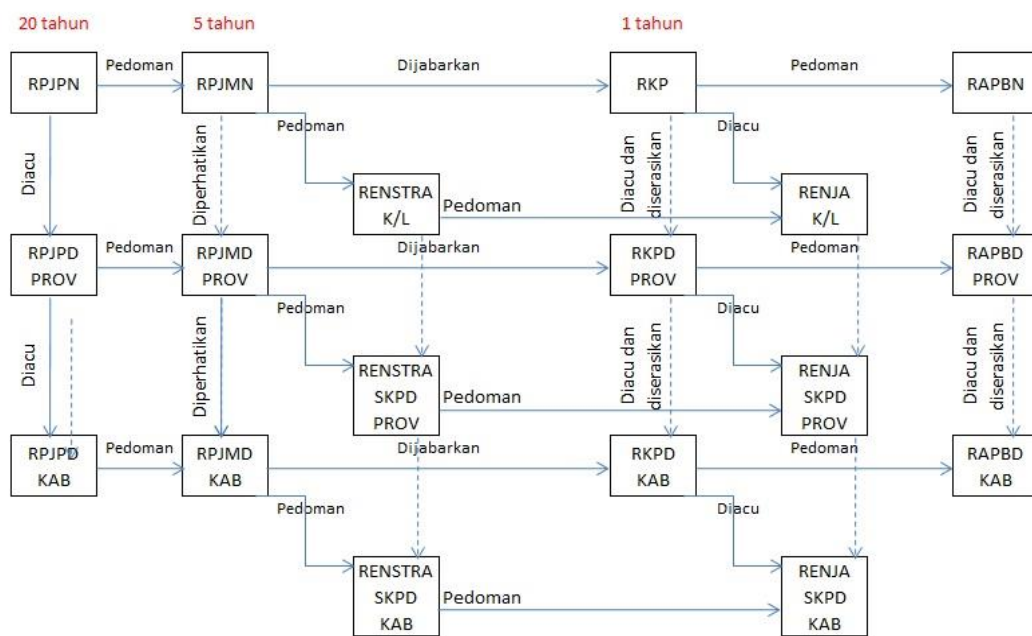
RKPD merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dimana dalam penyusunan RKPD diperlukan masukan dari Perangkat Daerah berupa Rencana Kerja Perangkat Daerah. Renja Perangkat Daerah merupakan dokumen perencanaan pembangunan Perangkat Daerah berjangka 1 (satu) tahun yang memuat kondisi pelayanan Perangkat Daerah, gambaran visi dan misi serta rencana pembangunan Perangkat Daerah untuk 1 (satu) tahun yang akan datang.

Renja Perangkat Daerah juga merupakan penjabaran dari Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah yang merupakan penjabaran RPJMD oleh Perangkat Daerah. Renstra Perangkat Daerah merupakan dokumen perencanaan pembangunan oleh Perangkat Daerah untuk jangka waktu 5 (lima) tahun sesuai dengan jangka waktu RPJMD. Selanjutnya dalam rangka meningkatkan kualitas dan akuntabilitas dalam pelaksanaan pembangunan maka Renja Perangkat Daerah disusun dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan yang ada di Perangkat Daerah berdasarkan atas tugas pokok fungsi serta urusan pemerintahan yang menjadi tanggungjawab Perangkat Daerah.

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Temanggung Tahun 2021 adalah dokumen perencanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Temanggung untuk periode Tahun 2021 yang memuat kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan yang didasarkan pada kondisi, potensi, permasalahan, kebutuhan nyata, dan aspirasi masyarakat yang tumbuh berkembang di Kabupaten Temanggung dan berorientasi pada hasil yang akan dicapai selama kurun waktu 1 (satu) tahun di Tahun 2021.

Renja BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2021 memiliki keterkaitan yang erat dan sejalan dengan arah pembangunan nasional, provinsi, dan mendukung arah perencanaan pembangunan daerah.

Renja BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2021 disusun berdasarkan tahapan pada Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2019-2023 dan jugasebagai upaya pemulihan dari dampak *Corona Virus Disease 19*(yang sudah ditetapkan dengan Keppres RI Nomor 12/2020 sebagai bencana nasional) baik dari aspek ekonomi, kesehatan dan sosial masyarakat. Untuk menjaga keberlangsungan pelaksanaan tugas dan fungsi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik dalam situasi pemulihan dampak COVID-19 khususnya untuk para Pegawai ASN tetap memprioritaskan kesehatan dan keselamatan ASN sehingga perlu penyesuaian sistem kerja bagi Pegawai ASN dalam tatanan normal baru dengan menjalankan protokol kesehatan dalam aktifitas keseharian (Surat Edaran Kemenpan Nomor:58 Tahun 2020 tentang sistim kerja pegawai aparatur sipil negara dalam tatanan normal baru). Adaptasi terhadap tatanan normal baru produktif dan aman COVID-19 meliputi penyesuaian sistem kerja, dukungan sumber daya manusia aparatur, dukungan infrastuktur dengan memperhatikan protokol kesehatan.Kegiatan-kegiatan prioritas yang tertunda pelaksanaannya di tahun 2020 karena *refocusing* dan realokasi anggaran untuk penanganan *Corona Virus Disease 19* dimasukan dalam Renja 2021 dengan formulasi program yang merupakan rangkuman guna pencapaian target. Adapun Keterkaitan hubungan dan hierarki perencanaan pembangunan yang ada pada Renja BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2021 dapat dilihat pada gambar 1.1 berikut.



Gambar 1.1
Hubungan dan Hierarki Perencanaan Pembangunan

Renja BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2021 disusun dengan serangkaian tahapan dan kegiatan penyusunan sebagai berikut:

a. Pengolahan data dan informasi;

Pengolahan data dan informasi dalam menyusun Renja BKPSDM Kabupaten Temanggung, pada dasarnya sama dengan pengolahan data dan informasi penyusunan RKPD. Bedanya, data dan informasi yang diolah mencakup bahan yang diperlukan dalam rangka analisis kondisi kinerja dan permasalahan pelayanan internal BKPSDM Kabupaten Temanggung, yang menyangkut aspek:

- 1) Kondisi pelayanan BKPSDM Kabupaten Temanggung;
- 2) Organisasi dan Tatalaksana BKPSDM Kabupaten Temanggung;
- 3) Hasil evaluasi pelaksanaan Renja BKPSDM Kabupaten Temanggung tahun sebelumnya;
- 4) Hasil evaluasi pencapaian target program dan kegiatan Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2019-2023;
- 5) Kondisi dan rencana tata ruang wilayah;
- 6) Peraturan perundangan yang terkait dengan tugas dan fungsi pelayanan BKPSDM Kabupaten Temanggung;
- 7) Pedoman dan standar-standar teknis dan perencanaan BKPSDM Kabupaten Temanggung;
- 8) Data kependudukan dan informasi dasar kewilayahan;
- 9) Rancangan awal RKPD Kabupaten Temanggung tahun 2021;
- 10) Program dan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Provinsi;
- 11) Data Pokok Pembangunan BKPSDM Kabupaten Temanggung); dan
- 12) Informasi lain terkait pelayanan BKPSDM Kabupaten Temanggung.

b. Analisis gambaran pelayanan BKPSDM Kabupaten Temanggung

Langkah-langkah untuk menganalisa kinerja pelayanan BKPSDM Kabupaten Temanggung adalah:

- 1) Menampilkan indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja pelayanan BKPSDM Kabupaten Temanggung.
- 2) Mengidentifikasi variabel/data mentah pada setiap jenis indikator kinerja dalam format sebagaimana Laporan Capaian IKPD;
- 3) Mengidentifikasi besaran target untuk setiap jenis indikator dalam Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung untuk kondisi tahun 2019-2023;
- 4) Menghitung realisasi dan capaian kinerja sampai dengan tahun 2019, dan perkiraan realisasi tahun 2020 berdasarkan APBD yang telah disahkan untuk pelaksanaan tahun 2020;
- 5) Menampilkan data pokok pembangunan yang terdiri dari definisi,

rumus, tabel pokok, analisis, dan data dukung dari semua indikator kinerja pada BKPSDM Kabupaten Temanggung.

c. Mereview hasil evaluasi pelaksanaan RenjaBKPSDM Kabupaten Temanggung tahun lalu berdasarkan Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2019-2023;

Review hasil evaluasi mencakup:

- 1) Realisasi program atau kegiatan yang telah memenuhi target kinerja yang direncanakan;
- 2) Realisasi program atau kegiatan yang melebihi target kinerja yang direncanakan;
- 3) Realisasi program atau kegiatan yang tidak memenuhi target kinerja yang direncanakan;

Mereview faktor penyebab tidak tercapainya kinerja program atau kegiatan tersebut. Menganalisis implikasi/dampak yang timbul terhadap target kinerja kegiatan dan kinerja pelayanan BKPSDM Kabupaten Temanggung. Merumuskan suatu kebijakan atau tindakan perencanaan dan penganggaran yang perlu diambil untuk mengatasi faktor-faktor penyebab tersebut.

Review capaian kinerja kegiatan dalam Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2019-2023 dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Identifikasi sasaran pembangunan, prioritas program dan target kinerja program;
- 2) Evaluasi pencapaian prioritas kegiatan dan target kinerja kegiatan berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung tahun-tahun sebelumnya, untuk melihat sejauhmana pencapaian kinerja terhadap target kinerja Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung;
- 3) Rumusan kemungkinan permasalahan pembangunan daerah dikaitkan dengan capaian kinerja kegiatan Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung dan pencapaian visi dan misi kepala daerah;
- 4) Identifikasikan kebijakan yang diperlukan untuk tahun rencana berdasarkan capaian kinerja Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung sampai dengan tahun berjalan, misalnya kegiatan apa yang perlu dipacu pembangunannya dan bagaimana strategi untuk mencapai keberhasilan dari pelaksanaannya.

d. Isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi BKPSDM Kabupaten Temanggung;

Perumusan isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi BKPSDM Kabupaten Temanggung, dimaksudkan untuk menentukan permasalahan,

hambatan atas pelaksanaan program dan kegiatan penyelenggaraan tugas dan fungsi BKPSDM Kabupaten Temanggung berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan Renja BKPSDM Kabupaten Temanggung tahun sebelumnya, serta capaian kinerja Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung 2019-2023.

Isu-isu penting yang dimaksud mencakup :

- 1) Sejauhmana tingkat kinerja pelayanan BKPSDM Kabupaten Temanggung dan hal kritis yang terkait dengan pelayanan BKPSDM Kabupaten Temanggung;
- 2) Permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi BKPSDM Kabupaten Temanggung);
- 3) Dampak terhadap pencapaian visi dan misi kepala daerah, capaian program nasional dan internasional, seperti SPM (Standar Pelayanan Minimal) dan SDG's (*Sustainable Development Goals*);
- 4) Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- 5) Tantangan dan peluang dalam meningkatkan pelayanan BKPSDM Kabupaten Temanggung;
- 6) Formulasi isu-isu penting berupa rekomendasi dan catatan yang strategis untuk di tindaklanjuti dalam perumusan program dan kegiatan prioritas tahun yang di rencanakan.

e. Telaahan terhadap rancangan awal RKPD;

Telaah terhadap rancangan awal RKPD, meliputi kegiatan identifikasi prioritas program dan kegiatan, indikator kinerja program atau kegiatan, tolok ukur atau target sasaran program atau kegiatan, serta pagu indikatif yang dialokasikan untuk setiap program atau kegiatan untuk BKPSDM Kabupaten Temanggung

Tahapan kegiatan telaah yang dilakukan, adalah:

- a. Mengidentifikasi program dan kegiatan prioritas yang tercantum di dalam rancangan awal RKPD;
- b. Mengidentifikasi jenis program dan kegiatan apa saja yang sesuai dan yang tidak sesuai antara arahan rancangan awal RKPD dengan hasil analisis kebutuhan.
- c. Mengidentifikasi program dan kegiatan yang akan didanai dengan APBD menurut objek pendapatan daerah dan penerimaan pembiayaan daerah.

f. Perumusan tujuan dan sasaran;

Perumusan tujuan dan sasaran didasarkan atas rumusan isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi BKPSDM Kabupaten Temanggung yang

dikaitkan dengan sasaran target kinerja Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2019-2023.

g. Penelaahan usulan program dan kegiatan dari masyarakat;

Kajian usulan program dan kegiatan dari masyarakat merupakan bagian dari kegiatan jaring aspirasi terkait kebutuhan dan harapan pemangku kepentingan, terhadap prioritas dan sasaran pelayanan serta kebutuhan pembangunan tahun yang direncanakan, sesuai dengan tugas dan fungsi BKPSDM Kabupaten Temanggung;

Usulan program atau kegiatan yang berasal dari masyarakat lebih bersifat teknis sehingga lebih tepat untuk diakomodasi dan dilaksanakan oleh PERANGKAT DAERAH lain dan bukan oleh BKPSDM Kabupaten Temanggung. Namun dalam proses ini BKPSDM Kabupaten Temanggung mempunyai peran yang sangat penting karena proses pengakomodasian usulan masyarakat dilaksanakan dalam desk perencanaan yang dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten Temanggung terhadap seluruh Perangkat Daerah yang lain.

h. Perumusan kegiatan prioritas dan strategis;

Perumusan program dan kegiatan sesuai dengan prioritas dan sasaran pembangunan tahun yang direncanakan berdasarkan tingkat urgensi dan relevansinya, yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan untuk memecahkan isu-isu penting terkait penyelenggaraan tugas dan fungsi BKPSDM Kabupaten Temanggung dalam pembangunan daerah.

i. Penyajian awal dokumen rancangan Renja BKPSDM Kabupaten Temanggung;

Penyusunan dokumen rancangan Renja BKPSDM Kabupaten Temanggung merupakan kegiatan penulisan dan penyajian dari seluruh proses yang dilakukan mulai dari pengolahan data/informasi, analisis dan perumusan program atau kegiatan dalam bentuk sebuah dokumen.

j. Telaahan Kebijakan Nasional;

Telaahan kebijakan nasional yang perlu dicermati adalah prioritas dan sasaran pembangunan nasional untuk tahun rencana yang terkait dengan pembangunan daerah kabupaten, seperti reformasi birokrasi dan tata kelola, bidang pendidikan, kesehatan, penanggulangan kemiskinan, ketahanan pangan, infrastruktur, iklim investasi dan iklim usaha, energi, lingkungan hidup dan pengelolaan bencana, daerah tertinggal, terdepan, terluar dan pascakonflik, kebudayaan, kreatifitas, dan inovasi teknologi, politik, hukum dan keamanan.

k. Penyempurnaan rancangan Renja BKPSDM Kabupaten Temanggung

Penyempurnaan rancangan RenjaBKPSDM Kabupaten Temanggungperlu dilakukan setelah mendapatkan masukan dari verifikator pada saat desk rancangan kerja.

1. Pembahasan forum Perangkat Daerah; dan

Pembahasan dalam forum Perangkat Daerah kabupaten bertujuan untuk menelaraskan rumusan rancangan Renja BKPSDM Kabupaten Temanggungdengan saran dan masukan dari tim desk rancangan Renja Perangkat Daerah.

m. Penyesuaian dokumen rancangan Renja BKPSDM Kabupaten Temanggung dengan hasil pembahasan forum Perangkat Daerah.

Dokumenrancangan Renja BKPSDM Kabupaten Temanggungyang telah didiskusikan dalam forum Perangkat Daerah, perlu disesuaikan kembali dengan masukan dari hasil kesepakatan yang diperoleh dari pembahasan forum Perangkat Daerah.

1.2. Landasan Hukum

Adapun yang menjadi landasan hukum dalam penyusunan Renja BKPSDM Kabupaten TemanggungTahun 2021adalah sebagai berikut:

1. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
3. Undang-undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang;
4. Undang-undang Nomor 6 Tahun tentang Desa;
5. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah dirubah beberapa kali terakhir dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 58 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
10. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024;
11. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 3 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2005-2025;

12. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2009-2029;
13. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 5 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018-2023;
14. Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 10 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Temanggung Tahun 2005-2025;
15. Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 13 Tahun 2011 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah;
16. Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 1 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Temanggung Tahun 2011-2031;
17. Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 26 Tahun 2012 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
18. Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 1 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten Temanggung Tahun 2018-2023;
19. Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Temanggung;
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah; dan
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud disusunnya Renja BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2021 adalah sebagai pedoman bagi BKPSDM Kabupaten Temanggung dalam rangka

merumuskan prioritas kegiatan pembangunan daerah, sasaran dan target sasaran beserta indikatornya yang akan menjadi tolok ukur penilaian kinerja BKPSDM Kabupaten Temanggung untuk Tahun 2021 sesuai dengan tugas pokok dan fungsi BKPSDM Kabupaten Temanggung.

Adapun tujuan dari disusunnya Renja BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2021 adalah antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengoptimalkan peran, fungsi, dan mewujudkan perencanaan pembangunan daerah Tahun 2021 yang akuntabel, partisipatif, bermanfaat, tepat sasaran, dan berkesinambungan;
2. Sebagai acuan pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM Kabupaten Temanggung selama kurun waktu 1 tahun yaitu Tahun 2021;
3. Memberikan arahan yang jelas atas target kinerja dari masing-masing program dan kegiatan BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2021;
4. Sebagai acuan dalam rangka pelaksanaan evaluasi kinerja program dan kegiatan BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2021; dan
5. Sebagai bahan penyusunan Laporan Kinerja Intansi Pemerintah (LKjIP) BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2021.

1.4. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penyajian Renja BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2021 adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

BAB II EVALUASI PELAKSANAAN RENJA BKPSDM Kabupaten Temanggung TAHUN 2019

BAB III TUJUAN, SASARAN, PROGRAM, DAN KEGIATAN

BAB IV PENUTUP

BAB II

EVALUASI PELAKSANAAN RENJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

KABUPATEN TEMANGGUNGTAHUN 2019

2.1. **Evaluasi Pelaksanaan Renja BKPSDM Kabupaten TemanggungTahun 2019 dan Capaian Renstra BKPSDM Kabupaten TemanggungTahun 2019-2023**

Dalam melakukan penyusunan Renja BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2021, diperlukan adanya evaluasi atas pelaksanaan Renja BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2019 terhadap capaian renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung) Tahun 2019-2023, serta evaluasi terhadap proyeksi capaian Renja untuk tahun berjalan yaitu Tahun 2020.

Evaluasi dilaksanakan dengan membandingkan proyeksi capaian akhir Renja BKPSDM Kabupaten Temanggung sampai dengan tahun berjalan yaitu Tahun 2020 terhadap target di Tahun 2021.

Evaluasi terhadap capaian Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2019-2023 telah dapat dilakukan, dimana capaian kinerja Tahun 2019 sebagai tahun ke-dua pelaksanaan Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung 2019-2023 telah dapat diketahui. Adapun hasil evaluasi adalah sebagaimana disajikan pada tabel berikut :

Tabel 2.1
Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja BKPSDM Kabupaten Temanggung
s.d Tahun 2019

No	Bidang/ Program/Kegi atan	Indikator Kinerja Program /Kegiatan	Satuan	Target Akhir Renstra		Realisasi s/d 2018		Target 2019			Realisasi 2019		Capaian 2019		Realisasi s/d 2019		Capaian s/d 2020		Ket
				K	Rp	K	Rp	K	Rp (RENJA)	Rp (DPA)	K	Rp	K	Rp (%)	K	Rp.	K	Rp	
				5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17=(8+21)	18	18	
Belanja Tidak Langsung																			
1	Belanja Pegawai																		
a.	Gaji dan Tunjangan	Terbayarnya gaji dan tunjangan	bulan	65	13.311.600.00	26	4.890.266.275	13	2.862.617.300	2.862.617.300	13	2.376.432.594	100	83,00	39	7.266.698.869			
	Total Program																		
Belanja Langsung																			
A	PERENCANAAN PEMBANGUNAN																		
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran																		
a.	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Tersedianya jasa surat menyurat, materai, dan benda pos lainnya	bulan	60	10.500.000	24	2.771.520	12	2.000.000	2.000.000	12	1.852.000	100	92,60	36	4.623.520			
	Total Program																		
2	Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur																		
a.	Pengadaan perlengkapan gedung kantor	Tersedianya perlengkapan gedung kantor 1	paket	5	675.000.000	2	329.733.492	1	210.000.000	224.654.000	1	215.815.500	100	96,07	3	545.548.992			
	Total Program																		

No	Bidang / Program / Kegiatan	Indikator Kinerja Program / Kegiatan	Satuan	Target Akhir Renstra (2023)		Realisasi s/d 2018		Target 2019			Realisasi 2019		Capaian 2019		Realisasi s/d 2019		Capaian s/d 2020		Ket.
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp (RENJA)	Rp (DPA)	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	20	21	22	23	24	25=(8+21)	26	27	16
A	KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN, DAN PELATIHAN																		
1	Program pengelolaan administrasi kepegawaian		%		2.068.000.000		0		470.000.000	518.963.500		183.392.697		35,34	0	183.392.697		15,2	
		Persentase penyusunan formasi pegawai	%	100				100			100		100	-	100				
		Persentase penyelesaian usulan pensiun PNS tepat waktu	%	100				100			100		100		100				
		Persentase penyelesaian usulan kenaikan angkat tepat waktu	%	100				100			100		100		100				
a	Penerbitan KARIS/KARSU, KARPEG DAN SK PENSUN	diterbitkannya dan diserahkan ya KARIS/KARSU, KARPEG DAN SK PENSUN	kartu/SK	### ###	185.000.000			500	40.000.000	24.140.000	561	20.989.500	100	86,95	561	20.989.500	36,4	16,47	
b	Pengelolaan administrasi kepegawaian	terbitnya tim PAK dan pejabat fungsional	SK	25	214.000.000			200	50.000.000	24.479.000	332	12.658.755	100	51,71	332	12.658.755	1.328	8,25	

c	Fasilitasi uji kesehatan bagi PNS yang sakit berkelanjutan	terfasilitasin ya uji kesehatan bagi PNS yang sakit berkelanjutan	ora ng	350	58.000.000			3	25.000.000	4.500.000	3	1.430.000	100	31,78	3	1.430.000	20	5,84	
d	Fasilitasi Penyusunan SKP/P2KP	Terlaksananya fasilitas penyusunan SKP/P2KP bagi PNS	OP D / unit kerja	60	84.000.000			20	25.000.000	9.729.000	20	2.283.500	100	23,47	20	2.283.500	33,33	4,59	
e	Seleksi Penerimaan CPNS	Diangkatnya CPNS baru	kegiatan	5	750.000.000			1	150.000.000	359.445.500	0	90.945.942	0	25,30	0	90.945.942	0	20,36	
f	Fasilitasi uji kompetensi jabatan fungsional	terfasilitasin ya uji kompetensi bagi pejabat fungsional	ora ng	50	222.000.000			10	40.000.000	32.587.000	10	11.653.000	100	35,76	10	11.653.000	20	7,64	
g	Pengangkatan PNS	Diserahkan ya SK pengangkatan CPNS menjadi PNS	paket	5	64.000.000			1	15.000.000	6.967.000	1	1.421.000	100	20,40	1	1.421.000	0	3,03	
h	Penyusunan Formasi Pegawai	Tersedianya data formasi pegawai	dokumen	5	205.000.000			1	50.000.000	23.371.000	1	10.782.000	100	46,13	1	10.782.000	20	8,88	
i	Penataan Sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS	terbitnya SK Kenaikan pangkat bagi PNS yang memenuhi syarat	SK / ora ng	5.000	286.000.000			1000	75.000.000	33.745.000	1023	31.229.000	100	92,54	1023	31.229.000	24,78	18,07	
Rata-rata Capaian Kinerja Kegiatan pada Program A1												88,89							
Predikat												tinggi							

2	Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	%		20.880.000.000		0		3.865.000.000	4.630.675.300		4.106.602.570	88,68	0	4.106.602.570		34,3	
	Persentase pejabat tinggi pratama, pejabat administrator, dan pejabat pengawas yang memiliki kompetensi diklat kepemimpinan	%	50,5				37,6			37,91		53		37,91			
	Persentase ASN yang memenuhi kompetensi Diklat teknis dan fungsional	%	4,5				3			4,87		100		4,87			
	Persentase keterisian jabatan tinggi pratama, jabatan administrator, dan jabatan pengawas	%	80				80			77,48		96,85		77,48			
	Persentase perempuan pada jabatan eselon I, II, III, dan IV	%	48				45,5			45,81		100		45,81			
a	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi calon PNS Daerah	orang	5	8.450.000.000			264	950.000.000	2.661.888.000	264	2.413.820.174	100	90,68	264	2.413.820.174	5.280	85,54

b	Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah	Terkirimnya peserta kursus pelatihan sosialisasi, bimtek, ujian dinas dan diklat profesi serta sertifikasi	orang	566	2.128.000.000		100	500.000.000	384.466.200	129	280.337.234	100	72,92	129	280.337.234	26,33	16,73
c	Orientasi PNS	Terlaksananya pembekalan CPNS baru	kegiatan	4	275.000.000		1	90.000.000	28.974.800	1	27.514.276	100	94,96	1	27.514.276		
d	Penyelenggaraan Bimbingan Teknis	Terlaksananya bimtek PBJ, komputer, legal drafting dan Perencanaan	kegiatan	25	1.875.000.000		4	750.000.000	179.207.000	4	155.675.333	100	86,87	4	155.675.333	25	15,93
e	Pendidikan Penjurangan struktural	terkirimnya PNS untuk mengikuti Diklatpim TK II, III dan IV	orang	164	4.250.000.000		14	750.000.000	490.492.000	24	490.089.000	100	99,92	24	490.089.000	16,78	12,3
f	Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS	Tersusunnya dokumen rencana pembinaan karir PNS	dokumen	60	385.000.000		12	100.000.000	49.279.000	12	47.230.972	100	95,84	12	47.230.972	36,73	16,47
g	Penyelenggaraan Assesment	Terselenggaranya assesment bagi PNS	kegiatan	5	915.000.000		1	180.000.000	135.617.000	0	129.599.137	0	95,56	0	129.599.137	0	16,83
h	Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	Diberikannya bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	orang	22	87.000.000		2	25.000.000	9.804.000	2	8.304.000	100	84,70	2	8.304.000	20	16,67
i	Seleksi Calom Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama	Terlaksananya seleksi eselon II b	paket	5	2.400.000.000		1	500.000.000	677.273.800	1	542.264.944	100	80,07	1	542.264.944	33,33	42,48
j	Pengambilan Sumpah Pelantikan dan Penyerahan SK	Terlaksananya pengambilan sumpah pelantikan dan	kegiatan	23	117.000.000		5	20.000.000	13.673.500	7	11.767.500	100	86,06	7	11.767.500	59,26	15,76

	penyerahan SK																	
Rata-rata Capaian Kinerja Kegiatan pada Program A1											100							
Predikat											Sangat tinggi							
3	Program pembinaan, kesejahteraan aparatur dan infomasi kepegawaian	%		1.172.000.000		0		380.000.000	142.995.864		131.328.657	91,84	0	131.328.657		16,87		
	Persentase pelanggaran disiplin ASN	%	0,2			0,3			0,22		73		0,22					
	Persentase penyelesaian penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN	%	90			90			100		100		100					
	Persentase pelaksanaan updating data kepegawaian	%	95			80			100		100		100					
a	Pemberian Penghargaan bagi PNS berprestasi	piagam	10	54.500.000		50	10.000.000	5.085.896	48	4.960.400	96	97,53	48	4.960.400	19,2	6,61		
b	Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin PNS	orang	69	240.000.000		15	70.000.000	29.279.968	17	23.599.729	100	80,60	17	23.599.729	37,68	14,51		

c	Penanganan proses ijin perceraian bagi PNS	Terselesaikannya SK ijin perceraian	SK / surat	60	83.000.000		15	20.000.000	10.302.984	10	8.658.700	67	84,04	10	8.658.700	28	14,88
d	Pengelolaan aplikasi kepegawaian	Terlaksananya pengelolaan aplikasi kepegawaian	OPD / unit kerja	525	160.000.000		104	100.000.000	9.619.900	104	8.376.900	100	87,08	104	8.376.900	111	8,14
e	Pemeliharaan sistem informasi kepegawaian	Entry / update data PNS dan pengembangan aplikasi SIMPEG	record	25.000	173.000.000		5.000	40.000.000	23.799.416	5.023	21.604.000	100	90,78	5.023	21.604.000	25,4	15,21
f	Operasional Pembuatan ID Card	Tercetaknya ID card ASN	orang	7.500	129.000.000		1.500	30.000.000	43.168.000	1.514	43.130.123	100	99,91	1.514	43.130.123	25,86	31,91
g	Sosialisasi Peraturan Perundang undangan Bidang Kepegawaian	Terselenggaranya sosialisasi peraturan kepegawaian bagi kepala OPD pengelola kepegawaian	orang	1.500	256.000.000		130	90.000.000	12.044.000	111	12.027.105	85	99,86	111	12.027.105	6,91	23,27
h	Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Peraturan Perundang undangan Bidang Kepegawaian	Terlaksananya monev pada OPD	OPD / unit kerja	125	76.500.000		25	20.000.000	9.695.700	125	8.971.700	100	92,53	125	8.971.700	100	16,71
Rata-rata Capaian Kinerja Kegiatan pada Program A1												100					
Predikat												Sangat tinggi					
B	PENDUKUNG URUSAN PERANGKAT DAERAH																

1	Program perencanaan, evaluasi dan kelitbangan perangkat daerah		%	100	25.000.000		0	11	5.000.000	4.764.000	73,53	4.196.750	### ##	88,09	73,53	4.196.750		14,32
a	Penyusunan Dokumen Perencanaan dan Dokumen Pelaporan	Tersusunnya dokumen perencanaan pembangunan dan pelaporan	doku men	167	25.000.000			34	5.000.000	4.764.000	34	4.196.750	100	88,09	34	4.196.750	152	14,32
Rata-rata Capaian Kinerja Kegiatan pada Program B1													100					
Predikat													San gat ting gi					
2	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Persentase pemenuhan kebutuhan administrasi perkantoran	%	100	2.453.300.000		0	100	472.900.000	425.351.500	100	340.756.043	100	80,11	100	340.756.043		17,51
a	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Tersedianya jasa komunikasi sumber daya air dan listrik	bula n	60	360.000.000			12	72.000.000	48.000.000	12	32.729.836	100	68,19	12	32.729.836	30	13,49
b	Penyediaan Jasa Kebersihan kantor	Tersedianya alat kebersihan kantor terbayarnya cleaning service serta iuran BPJS	bula n	60	373.500.000			12	67.900.000	67.900.000	12	51.337.905	100	75,61	12	51.337.905	30	17,24
c	Penyediaan Alat tulis kantor	Tersediannya ATK	bula n	60	109.000.000			12	20.000.000	20.000.000	12	18.524.000	100	92,62	12	18.524.000	30	20,28
d	Peyediaan barang cetakan dan penggandaan	Tersedianya barang cetakan dan penggandaan	bula n	60	100.000.000			12	20.000.000	19.490.300	12	12.581.000	100	64,55	12	12.581.000	30	15,12

e	Penyediaan komponen instalasi listrik / penerangan bangunan kantor	Tersedianya komponen instalasi listrik bangunan kantor	bula n	60	35.000.000			12	7.000.000	7.000.000	12	2.348.000	100	33,54	12	2.348.000	30	7,92	
f	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Tersedianya bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	bula n	60	18.000.000			12	3.000.000	3.000.000	12	2.640.000	100	88,00	12	2.640.000	30	20,53	
g	Penyediaan makanan dan minuman	Tersedianya jamuan makan dan minuman rapat / tamu	bula n	60	166.000.000			12	30.000.000	30.000.000	12	20.513.549	100	68,38	12	20.513.549	30	15,74	
h	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah	Terlaksananya rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah	bula n	60	460.000.000			12	80.000.000	80.000.000	12	73.993.203	100	92,49	12	73.993.203	30	21,58	
i	Rapat rapat koordinasi dan konsultasi dalam daerah	Terlaksananya rapat koordinasi dan konsultasi dalam daerah	bula n	60	50.000.000			12	10.000.000	10.000.000	12	5.425.000	100	54,25	12	5.425.000	30	16,4	
j	Penyediaan jasa pelayanan perkantoran	Tersedianya jasa pelayanan perkantoran dan driver	bula n	60	237.200.000			12	70.000.000	46.966.000	12	28.245.718	100	60,14	12	28.245.718	30	15,6	
k	Penyediaan jasa pengamanan gedung/kantor	Tersedianya penjaga malam dan atau satpam	bula n	60	544.600.000			12	93.000.000	92.995.200	12	92.417.832	100	99,38	12	92.417.832	60	18,47	
Rata-rata Capaian Kinerja Kegiatan pada Program B1												100							
Predikat												Sangat tinggi							

3	Program peningkatan sarana prasarana aparatur		%	100	1.463.000.000		0	12	267.500.000	229.818.950	100	166.100.706	100	72,27	100	166.100.706		15,61	
a	Pengadaan perlengkapan gedung kantor	Tersedianya perlengkapan gedung kantor (almari sleding filling cabinet AC, TV)	paket	15	235.000.000			12	40.000.000	20.000.000	12	18.200.000	100	91,00	12	18.200.000	6,67	12,62	
b	Pengadaan peralatan gedung kantor	Tersedianya peralatan gedung kantor (laptop, PC kelengkapan komputer	paket	15	210.000.000			12	50.000.000	34.220.000	12	31.046.000	100	90,72	12	31.046.000	6,67	16,14	
c	Pemeliharaan rutin / berkala gedung kantor	Terpeliharanya gedung kantor	bulan	60	300.000.000			12	50.000.000	49.998.950	12	33.188.450	100	66,38	12	33.188.450	28,33	21,46	
d	Pemeliharaan rutin / berkala kendaraan dinas / operasional	Tersedianya jasa pemeliharaan dan perijinan kendaraan dinas / operasional	bulan	60	500.000.000			12	90.000.000	88.100.000	12	72.135.256	100	81,88	12	72.135.256	30	17,64	
e	Pemeliharaan rutin / berkala perlengkapan gedung kantor	Terpeliharanya perlengkapan gedung kantor (jasa service ac mebeleur alat rumah tangga)	bulan	60	18.000.000			12	2.500.000	2.500.000	12	2.500.000	100	100	12	2.500.000	30	7,04	
f	Pemeliharaan rutin / berkala peralatan gedung kantor	Terlaksananya service printer laptop komputer dan peralatan gedung kantor lainnya	bulan	60	200.000.000			12	35.000.000	35.000.000	12	9.031.000	100	25,80	12	9.031.000	30	5,64	

Rata-rata Capaian Kinerja Kegiatan pada Program B1					100					
Predikat					Sangat tinggi					
JUMLAH										
RATA-RATA CAPAIAN KINERJA KEGIATAN PERANGKAT DAERAH					98,1 5	76,06				
PREDIKAT					Sangat tinggi					
RATA RATA CAPAIAN KINERJA PROGRAM PERANGKAT DAERAH					92,3 4					
PREDIKAT					Sangat tinggi					

Dari Tabel 2.1. diketahui bahwa secara umum capaian kinerja di Tahun 2019 telah dapat sesuai target yang ditetapkan di Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2019-2023.

Dengan melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan Renja BKPSDM Kabupaten Temanggung di tahun sebelumnya maka akan didapat gambaran atas pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM Kabupaten Temanggung berupa:

1. Capaian kinerja kegiatan yang telah memenuhi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan, dengan kegiatan sbb:
 - a. Fasilitasi uji kesehatan bagi PNS yang sakit berkelanjutan, target 3 orang, realisasi 3 orang
 - b. Fasilitasi Penyusunan SKP/P2KP, target 20 PD, terealisasi : 20 PD
 - c. Penyusunan Formasi Pegawai, target : 1 dokumen, realisasi: 1 dokumen
 - d. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS daerah, target: 1 kegiatan dengan 264 peserta, realisasi: 1 kegiatan dengan 264 peserta
 - e. Orientasi CPNS, target: 1 Kegiatan dengan 264 peserta, terealisasi: 1 kegiatan dengan 264 peserta
 - f. Penyelenggaraan Bimtek, target: 4 kegiatan dengan 200 peserta, realisasi : 4 kegiatan dengan 325 peserta
 - g. Pendidikan Penjurusan Struktural, target:14 orang realisasi: 14 orang (Diklatpim IV: 6 orang, Diklatpim III: 4 orang dan Diklatpim II:4 orang)
 - h. Penyusunan Rencana Pembinaan karir PNS, target: 12 dokumen, realisasi: 12 dokumen
 - i. Penyelenggaraan Assesment, target : 1 kegiatan, realisasi: 1 kegiatan
 - j. Seleksi Calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, target : 1 paket/kegiatan, realisasi : 1 paket/kegiatan
 - k. Penanganan kasus pelanggaran disiplin PNS, target: 15 orang realisasi: 15 orang
 - l. Penanganan proses izin perceraian bagi PNS, target : 10 SK, realisasi: 10 SK
 - m. Pengelolaan aplikasi kepegawaian, target:104 Unit Kerja/PD, realisasi: 104 unit kerja/PT,
 - n. Penyusunan Dokumen Perencanaan, target: 34 dokumen, realisasi: 34 dokumen (Jenis Dokumen: PK, LKjIP 2019, Renstra 2019-2023, Renja 2020, Evaluasi renja, evaluasi data pokok,

- Evaluasi IKPD, RFK, Perubahan Renja 2020, RKA-2020, DPA 2020, DPPA 2019, RKPA 2019)
- o. Penyediaan Jasa Komunikasi, sumberdaya air dan listrik, target dan realisasi : 12 bulan
 - p. Penyediaan jasa kebersihan kantor, target dan teralisasi: 12 bulan
 - q. Penyediaan Alat Tulis Kantor, target dan realisasi 12 bulan
 - r. Penyediaan barang cetakan dan penggandaan, target = realisasi 12 bulan
 - s. Penyediaan komponen instalasi listrik/ penerangan bangunan, target = realisasi 12 bulan
 - t. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan, target = realisasi 12 bulan dengan jenis bacaan koran 2 eksemplar per hari
 - u. Penyediaan makanan dan minuman, target = realisasi 12 bulan
 - v. Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah, target = realisasi 12 bulan
 - w. Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi dalam daerah, target=realisasi 12 bulan
 - x. Penyediaan Jasa pelayanan perkantoran, target = realisasi 12 bulan
 - y. Penyediaan jasa pengamanan gedung kantor, target = realisasi 12 bulan
 - z. Pengadaan perlengkapan gedung kantor, target = realisasi 3 paket (Paket meubelair kantor, AC, TV)
 - aa. Pengadaan Peralatan gedung kantor, target = realisasi 3 paket (Laptop, PC, kelengkapan komputer)
 - bb. Pemeliharaan rutin/berkala Gedung kantor, target=realisasi 12 bulan
 - cc. Pemeliharaan rutin berkala kendaraan dinas/operasional , target=realisasi 12 bulan
 - dd. Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor, target = realisasi 12 bulan
 - ee. Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor, target=realisasi 12 bulan
2. Realisasi kegiatan yang melebihi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan, dengan kegiatan sbb:
- a. Penerbitan Karis/Karsu/Karpeg dan SK Pensiun, target : 500 SK/ Buah, realisasi : 561 SK/buah
 - b. Pengelolaan administrasi kepegawaian, target : 200 SK JFT, realisasi: 332 SK JFT

- c. Penataan sistem kenaikan pangkat otomatis PNS, target : 1.000 SKKP, realisasi: 1.023 SKKP (Surat Keputusan Kenaikan Pangkat)
 - d. Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah, Target: 100 orang, realisasi: 129 orang
 - e. Pengambilan Sumpah, Pelantikan dan Penyerahan SK , target: 5 kegiatan, realisasi: 7 Kegiatan
 - f. Pemeliharaan sistem informasi kepegawaian, target : 5.000 record, realisasi: 5.023 record
 - g. Operasional Pembuatan ID Card ASN, target: 1.500 orang/ID Card realisasi: 1.514 orang/ID Card
 - h. Monitoring dan Evaluasi pelaksanaan Peraturan Per undangan-undangan Bidang Kepegawaian, target: 25 PD/Unit Kerja, realisasi: 125 Unit Kerja/PD
3. Realisasi kegiatan yang tidak memenuhi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan, dengan kegiatan sbb:
- 1) Pengangkatan PNS, target : 1 kegiatan realisasi : 0
 - 2) Pemberian Penghargaan bagi PNS berprestasi, target : 50 orang realisasi: 48 orang.
 - 3) Seleksi Penerimaan CPNS, baru selesai tahapan seleksi administrasi

Faktor penyebab tidak tercapainya kinerja kegiatan tersebut disebabkan karena:

- 1) Pengangkatan PNS tidak terlaksana,
CPNS formasi tahun 2018 baru selesai diklat prajabatan pada bulan Desember 2019, sehingga tidak cukup waktu untuk pengangkatan PNS nya di tahun tersebut karena masih ada satu tahapan test lagi yaitu test kesehatan
- 2) Pemberian Penghargaan bagi PNS berprestasi,
Pemerintah Kabupaten Temanggung mengusulkan sejumlah 50 orang untuk mendapatkan Penghargaan Satya Lencana Karya Satya kepada Presiden RI lewat Gubernur Jawa Tengah dan Kementerian Dalam Negeri namun yang disetujui hanya sebanyak : 48 orang
- 3) Seleksi penerimaan CPNS
Seleksi penerimaan CPNS dilakukan secara terpusat dan merupakan formasi tahun 2018, tidak tercapainya target ini karena sesuai jadwal dari pusat pada tahun 2019 seleksi penerimaan CPNS Formasi 2018 baru terlaksana pada tahap seleksi administrasi dan masa sanggah.

Tidak tercapainya kinerja kegiatan tersebut diatas secara langsung tidak berpengaruh terhadap pelayanan BKPSDM Kabupaten Temanggung, mengingat Pemberian Penghargaan kepada PNS menjadi kewenangan penuh Presiden, adapun pengangkatan PNS berdampak pada diusulkannya kembali kegiatan ini pada tahun 2020, mengingat pengangkatan PNS formasi tahun 2018 baru dapat dilaksanakan pada tahun 2020, namun demikian tidak akan berdampak pada penambahan pagu indikatif di Ranwal RKPD BKPSDM Tahun 2020, karena setiap tahun rutin dianggarkan setelah tidak ada lagi moratorium seleksi penerimaan CPNS.

Sesuai dengan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP) BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2019, maka dapat dikatakan bahwa BKPSDM Kabupaten Temanggung dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dapat dikatakan berhasil, karena secara umum mempunyai rata-rata tingkat capaian kinerja dengan kategori **Baik** yaitu dengan nilai **97,58%**. Hal tersebut didukung dengan data capaian kinerja per sasaran strategis sebagai berikut:

1. Meningkatnya kualitas manajemen pemerintahan;
Capaian Kinerja : 100 % kategori Baik
2. Terkelolanya Administrasi Kepegawaian
Capaian Kinerja : 100 % kategori Baik
3. Meningkatnya Kapasitas Sumber Daya Aparatur.
Capaian Kinerja : 99,21 % kategori Baik
4. Meningkatnya kualitas pembinaan, kesejahteraan aparatur dan informasi kepegawaian;
Capaian Kinerja : 91,11 % kategori Baik

Dari Tabel 2.1. dapat diketahui bahwa pada pelaksanaan program dan kegiatan di Tahun 2019 ini diproyeksikan semua dapat tercapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan pada Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2019-2023.

2.2. Analisis Kinerja Pelayanan BKPSDM

a) Indikator Kinerja Pembangunan Daerah (IKPD)

Gambaran tentang Kinerja Pelayanan BKPSDM Kabupaten Temanggung dapat dilihat pada Tabel Capaian IKPD berikut:

Tabel. 2.2
Capaian Kinerja Pembangunan Daerah BKPSDM
Kabupaten Temanggung

No	INDIKATOR KINERJA	Satuan	TARGET					REALISASI					Capaian s/d 2019 (%)	Status
			2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023		
1	Indeks Profesionalisme ASN	Angka index	49	52	55	58	61	51,7	51,7				84,75	AT
2	Persentase Penyusunan Formasi Pegawai	%	100	100	100	100	100	100	93,62				100	TT
3	Persentase Penyelesaian Usulan pensiun PNS tepat waktu	%	100	100	100	100	100	100	100				100	TT
4	Persentase Penyelesaian Usulan Kenaikan Pangkat Tepat waktu	%	100	100	100	100	100	100	34,78				100	TT
5	Persentase Pejabat Tinggi Pratama, pejabat administrator, dan pejabat pengawas yang memiliki kompetensi diklat kepemimpinan	%	37,6	40,8	44	47,2	50,5	37,91	30,54				75,08	AT
6	Persentase ASN yang memenuhi kompetensi Diklat Teknis dan fungsional	%	3	4,5	4,5	4,5	4,5	4,87	0,76				100	TT
7	Persentase Keterisian jabatan tinggi pratama, jabatan administrator, dan jabatan pengawas	%	80	80	80	80	80	77,48	84,58				96,85	TT
8	Persentase perempuan pada jabatan eselon I,II,III,dan IV	%	45,5	46	47	47	48	45,81	46,45				95,44	AT
9	Persentase pelanggaran disiplin ASN	%	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,22	0,14				100	TT
10	Persentase penyelesaian penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN	%	90	90	90	90	90	100	66,67				100	TT
11	Persentase pelaksanaan updating data kepegawaian	%	80	85	90	95	95	100	27				100	TT

Adapun penjelasan untuk masing masing indikator adalah sebagai berikut:

1. Capaian indikator dengan status telah tercapai ada 7, terdiri dari:
 - a. Persentase Penyusunan Formasi Pegawai
 - 1) Faktor pendorong indikator tersebut adalah penyusunan formasi pegawai merupakan suatu kewajiban bagi PD untuk menyusun formasi, karena pemenuhan kebutuhan pegawai didasarkan pada formasi yang ada pada tiap-tiap PD
 - 2) Faktor penghambat indikator tersebut sampai dengan saat ini tidak ada.
 - 3) Rekomendasi tindak lanjut indikator tersebut dilakukan pencermatan bagi PD dalam menempatkan formasi sesuai dengan analisis jabatan dan analisis beban kerja
 - b. Persentase penyelesaian usulan pensiun tepat waktu
 - 1) Faktor pendorong indikator tersebut adalah semakin meningkatnya pelayanan administrasi pensiun di BKN (Kanreg I Yogyakarta) dan terjalinnya kerjasama dan kinerja yang baik antar pengelola kepegawaian di tingkat kabupaten maupun PD
 - 2) Faktor penghambat indikator tersebut sampai dengan saat ini tidak ada hambatan yang berarti dengan indikator bahwa SK pensiun sudah diterimakan tepat waktu.
 - 3) Rekomendasi tindak lanjut indikator tersebut adalah tetap dipertahankan kinerja pengelola kepegawaian di tingkat kabupaten maupun pada tingkat PD dan koordinasi yang intensif dengan BKN
 - c. Persentase penyelesaian usulan kenaikan pangkat tepat waktu
 - 1) Faktor pendorong indikator tersebut adalah Koordinasi yang intensif dan baik dengan BKN selaku pemberi persetujuan teknis dan verifikator administrasi usulan kenaikan pangkat PNS dan terjalinnya kerjasama dan kinerja PD pengusul berkas kenaikan pangkat PNS yang tepat waktu
 - 2) Faktor penghambat indikator tersebut adalah adanya kenaikan pangkat yang pesersetujuan dan verifikasi ada di BKN Pusat sehingga dimungkinkan kenaikan pangkatnya tidak tepat waktu dan kenaikan pangkat karena Penyesuaian Ijasah usulannya tidak mendapatkan persetujuan kenaikan pangkatnya dari BKN
 - 3) Rekomendasi tindak lanjut indikator tersebut adalah untuk kenaikan pangkat dengan verifikasi dan persetujuannya dari BKN pusat diusulkan lebih awal, adapun untuk kenaikan pangkat karena Penyesuaian Ijasah, diharapkan dari PD

apabila memberikan rekomendasi kepada stafnya untuk mengikuti ujian Persamaan Ijasah sudah diperhitungkan dengan formasi yang akan diisi.

- d. Persentase ASN yang memenuhi kompetensi Diklat Teknis dan Fungsional
- 1) Faktor pendorong indikator tersebut adalah tawaran keikutsertaan diklat teknis/fungsional tidak hanya dari Badan Diklat Provinsi Jateng (BPSDMD) kan tetapi juga dari instansi vertikal penyelenggara diklat , dan tingginya keikutsertaan PNS untuk mengikuti diklat yang diselenggarakan oleh BKPSDM khususnya untuk diklat Komputer (dengan materi: aplikasi CAT UKPPI)
 - 2) Faktor penghambat indikator tersebut adalah banyaknya tawaran diklat dari penyelenggara diklat profesional yang berbayar dan juga materi diklat yang kurang diperlukan oleh Pemerintah Kabupaten Temanggung.
 - 3) Rekomendasi tindak lanjut indikator tersebut adalah untuk tercapainya target indikator ini, maka perlu dipertimbangan tawaran dari lembaga penyelenggara diklat profesional yang dibutuhkan PD, untuk bisa dibiayai dari anggaran APBD.
- e. Persentase pelanggaran disiplin ASN
- 1) Faktor pendorong indikator tersebut adalah meningkatnya kepatuhan dan pemahaman ASN/PNS terhadap peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian
 - 2) Faktor penghambat indikator tersebut adalah dari sisi PNS sendiri atau permasalahan pribadi PNS itu sendiri karena beberapa hal yang menyebabkan pelanggaran disiplin secara sadar dilakukan PNS, antara lain ketidaknyamanan berada di tempat kerjanya bisa disebabkan karena hubungan yang kurang harmonis antar karyawan, ketidaknyaman karena tidak ditepatinya kewajiban kepada pihak ketiga, dan persoalan rumah tangga.
 - 3) Rekomendasi tindak lanjut indikator tersebut adalah perlunya terus diadakan sosialisasi peraturan perundang-undangan Kepegawaian dan monitoring/evaluasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ke PD serta penerapan sanksi yang tegas dan konsisten.
- f. Persentase penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN
- 1) Faktor pendorong indikator tersebut adalah waktu terjadinya kasus pelanggaran disiplin dan penyelesaiannya yang bisa diselesaikan pada tahun berkenaan dan kinerja atasan

- langsung yang segera melakukan investigasi/penyelesaian atas pelanggaran disiplin bawahannya.
- 2) Faktor penghambat indikator tersebut adalah kasus terjadi pada akhir tahun, sehingga tahapan penyelesaian kasus tidak bisa selesai di tahun berkenaan
 - 3) Rekomendasi tindak lanjut indikator tersebut adalah Atasan langsung untuk segera melaksanakan investigasi dan penyelesaian kasus yang dilakukan bawahannya, dan segera melaporkan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.
- g. Persentase pelaksanaan updating data kepegawaian
- 1) Faktor pendorong indikator tersebut adalah Kinerja pengelola Kepegawaian PD yang konsisten mengirimkan update data kepegawaiannya ke BKPSDM
 - 2) Faktor penghambat indikator tersebut adalah belum seluruh PD mengirimkan update data bagi karyawannya utamanya bagi PD yang mempunyai UPT/korwil.
 - 3) Rekomendasi tindak lanjut indikator tersebut adalah memotivasi PNS untuk secara mandiri mengirimkan update data kepegawaiannya melalui aplikasi SIMPEG yang sudah online dan bisa diakses oleh masing-masing PNS.
2. Capaian indikator dengan status akan tercapai ada 4, terdiri dari:
- a. Indeks Profesionalisme ASN
 - 1) Faktor pendorong indikator tersebut adalah Update data kepegawaian yang dilakukan oleh pengelola kepegawaian di PD dan meningkatnya jumlah responden/PNS yang mengisi data IP
 - 2) Faktor penghambat indikator tersebut adalah belum semua PNS mengisi data untuk penghitungan IP (baru 26 % dari jumlah keseluruhan PNS)
 - 3) Rekomendasi tindak lanjut indikator tersebut adalah akan dilakukan koordinasi yang intensif sampai ke pengelola kepegawaian unit terkecil (UPT/Korwil)
 - b. Persentase pejabat tinggi pratama, pejabat administrator, dan pejabat pengawas yang memiliki kompetensi di atas kepemimpinan
 - 1) Faktor pendorong indikator tersebut adalah pengukuran target indikator yang realistis dengan kemampuan keuangan yang ada
 - 2) Faktor penghambat indikator tersebut adalah pembatasan kuota peserta diklatpim dari Lembaga Diklat Provinsi Jateng (BPSDMD)
 - 3) Rekomendasi tindak lanjut indikator tersebut adalah

- berkoordinasi dengan lembaga penyelenggara diklatpim yang sudah terakreditasi di luar BPSDMD Provinsi Jawa Tengah
- c. Persentase keterisian jabatan pimpinan tinggi pratama , jabatan administrator, dan jabatan pengawas
- 1) Faktor pendorong indikator tersebut adalah Komitmen Pejabat Pembina Kepegawaian untuk segera melakukan pengisian jabatan yang kosong
 - 2) Faktor penghambat indikator tersebut adalah gagalnya seleksi JPT Eselon IIa pada tahun 2019, dan belum dilantiknya pejabat JPT eselon II/b hasil seleksi terbuka JPT tahun 2019 di akhir Desember 2019 yang berimbas pada belum adanya pengisian jabatan eselon III (administrator) dan IV (pengawas)
 - 3) Rekomendasi tindak lanjut indikator tersebut adalah Pejabat Pembina Kepegawaian untuk bisa melantik pejabat JPT eselon II/b hasil seleksi tahun 2019 di awal tahun 2020.
- d. Persentase perempuan pada jabatan eselon I,II,II dan IV
- 1) Faktor pendorong indikator tersebut adalah semakin terbuka dan meningkatnya kompetensi perempuan untuk menjabat eselon II, III, dan IV
 - 2) Faktor penghambat indikator tersebut adalah kurangnya minat perempuan untuk mengikuti seleksi terbuka utamanya pada tataran jabatan pimpinan tinggi pratama eselon II
 - 3) Rekomendasi tindak lanjut indikator tersebut adalah membuka seluas luasnya PNS perempuan untuk mengikuti pengembangan kompetensi manajerial, sebagai jembatan untuk mengikuti kompetisi seleksi terbuka jabatan struktural

b) Data Pokok

Data Pokok pada BKPSDM Kabupaten Temanggung terdiri dari 2 jenis data pokok yaitu Data Pokok Bidang Kepegawaian dan Data Pokok Bidang Pendidikan dan Pelatihan, dengan rincian sebagai berikut:

1. Data Pokok Bidang Kepegawaian

a. Indeks Profesionalisme 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:

$$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$$

$$= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$$

$$IP_1 = W_{1j} * R_{1j}$$

$$IP_2 = W_{2k} * R_{2k}$$

$$IP_3 = W_{3l} * R_{3l}$$

$$IP_4 = W_{4m} * R_{4m}$$

Keterangan:

IP :	Indeks Profesionalisme	
IPi :	Indeks Profesionalisme ke -i	
IP1 :	Indeks Profesionalisme dimensi Kualifikasi	= W (bobot) sub dimensi kualifikasi ke -j * R (rating) jawaban sub dimensi kualifikasi ke -j
IP2 :	Indeks Profesionalisme dimensi Kompetensi	= W (bobot) sub dimensi kualifikasi ke -j * R (rating) jawaban sub dimensi kualifikasi ke -j
IP3 :	Indeks Profesionalisme dimensi Kinerja	= W (bobot) sub dimensi kualifikasi ke -j * R (rating) jawaban sub dimensi kualifikasi ke -j
IP4 :	Indeks Profesionalisme 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. \leq 60 : sangat rendah

Pada tahun 2018, BKPSDM Kabupaten Temanggung telah melakukan pengukuran IP ASN melalui aplikasi BKN. Pengukuran dilakukan terhadap 1.497 PNS dengan memasukkan data kepegawaian ke dalam aplikasi dan

mendapatkan hasil sebesar 46 atau masuk dalam kategori sangat rendah. Sesuai dengan peraturan yang berlaku, instansi pemerintah baik di tingkat pusat maupun daerah wajib melakukan pengukuran IP ASN minimal satu kali dalam satu tahun. Atas dasar ini di tahun 2019, BKPSDM Kabupaten Temanggung kembali melakukan pengukuran terhadap IP ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung.

Pengukuran IP ASN Pemerintah Kabupaten Temanggung Tahun 2019 dilaksanakan pada bulan November s.d Desember 2019. Berbeda dengan pengukuran IP ASN tahun 2018 yang dilakukan berdasarkan surat BKN dan menggunakan aplikasi BKN, maka di tahun 2019 BKPSDM melakukan pengukuran IP ASN secara mandiri dengan penghitungan manual. Metode pengambilan data kepegawaian yang dibutuhkan untuk pengukuran dilakukan dengan cara menyebarkan formulir pengisian IP ASN kepada pengelola kepegawaian di seluruh OPD Pemkab Temanggung.

Realisasi penghitungan indeks profesionalisme ASN tahun 2015-2019 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.3

Indeks Profesionalisme ASN
Kabupaten Temanggung, Tahun 2015-2019

No	Uraian/ dimensi pengukuran	Tahun				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Kualifikasi	n.a	n.a	n.a	9	10,336
2	Kompetensi	n.a	n.a	n.a	7	11,475
3	Kinerja	n.a	n.a	n.a	25	25,066
4	Disiplin	n.a	n.a	n.a	5	4,954
	total	n.a	n.a	n.a	46	51,736

Angka IP ASN sebesar 51,736 tersebut diperoleh dengan menghitung data dari 1.738 PNS dari 44 OPD atau sebesar 26% dari total keseluruhan PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung (6.670 PNS). Sampai dengan tanggal 31 Desember 2019, data yang dirangkum BKPSDM sejumlah 44 OPD mengirimkan

rekap penghitungan IP ASN masuk kategori Sangat Rendah. Lebih lanjut, dari data yang masuk diketahui hanya 1 OPD yang memiliki IP ASN masuk dalam kategori sedang, sedangkan lainnya sebanyak 5 OPD masuk dalam kategori rendah, dan 38 OPD masuk dalam kategori sangat rendah.

Berdasarkan hasil tersebut, diketahui bahwa meskipun masih tetap berada dalam kategori sangat rendah namun terjadi peningkatan angka IP ASN dari tahun 2018 sebesar 46 menjadi 51,735 di tahun 2019. Peningkatan juga terlihat untuk dimensi kompetensi yaitu dari 7 di tahun 2018 menjadi 11,475 di tahun 2019.

Untuk mengetahui penyebab masih rendahnya angka IP ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung di tahun 2019, perlu dilihat pencapaian skor masing-masing dimensi IP ASN sebagaimana dalam tabel berikut:

Tabel 2.4

Pencapaian skor dimensi IP ASN Tahun 2019 dibandingkan dengan prosentase pengukuran

Dimensi IP	Bobot	Skor riil	Capaian (dengan pembulatan)
Kualifikasi	25% (0,25)	0,10336	40%
Kompetensi	40% (0,40)	0,11475	27,5%
Kinerja	30% (0,30)	0,25066	83,3%
Disiplin	5% (0,05)	0,04954	98%

Berdasarkan tabel pencapaian dimensi IP ASN diatas, terlihat bahwa pencapaian skor paling rendah terlihat pada dimensi kompetensi yaitu sebesar 27,5%, 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. Hasil rekapitulasi menunjukkan bahwa dari 1.738 responden, hanya sejumlah 386 PNS atau 22% yang mengikuti diklat atau bimbingan teknis 20 JP selama 1 tahun terakhir,

dan 488 PNS atau 28% yang mengikuti seminar selama 2 tahun terakhir sesuai dengan tugas dan jabatannya.

Pengukuran IP ASN Pemerintah Kabupaten Temanggung tahun 2019 dilakukan secara mandiri oleh BKPSDM. Data yang masuk sampai dengan 31 Desember 2019 yaitu sebanyak 44 OPD mengirimkan form IP ASN dengan total jumlah responden sebanyak 1.738 PNS (26% dari total keseluruhan PNS di Pemkab Temanggung). Hasil pengukuran menunjukkan bahwa IP ASN Pemkab Temanggung berada di angka 51,736 atau berada dalam kategori rendah, dengan pencapaian sub dimensi paling rendah ada di sub dimensi kompetensi yaitu sebesar 27,5%. Berdasarkan kesimpulan tersebut ada beberapa hal yang perlu ditindaklanjuti, yaitu

1. Jumlah responden yang diambil datanya masih tergolong rendah, yaitu sebanyak 26% dari total PNS di Pemkab Temanggung, sehingga untuk pengukuran IP ASN tahun 2020 perlu ditingkatkan lagi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara membuat surat permintaan data kepada OPD lebih awal agar pengelola kepegawaian OPD dapat melibatkan lebih banyak pegawai di instansinya sebagai responden.
2. Selama dua tahun berturut-turut, skor IP ASN di Pemkab Temanggung masih berada di kategori sangat rendah (sebesar 51,736). Untuk meningkatkan skor IP ASN perlu dilakukan upaya perbaikan didasarkan pada hasil capaian dimensi IP ASN. Diketahui bahwa capaian yang paling rendah terdapat pada dimensi kompetensi yaitu keikutsertaan PNS terhadap diklat atau bimtek dan seminar (sebesar 27%). Rendahnya pencapaian ini menunjukkan bahwa secara umum PNS di Pemkab Temanggung belum diberikan kesempatan secara maksimal untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi. Angka pencapaian ini dapat ditingkatkan dengan memberikan kesempatan yang lebih luas pada PNS yang selama ini tidak pernah atau jarang diberikan tugas untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi. Pemberian kesempatan PNS untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi

sejalan dengan amanat UU Nomor 5 2014 tentang ASN dan PP Nomor 11 2017 tentang Manajemen PNS. Dimensi lain yang perlu untuk ditingkatkan adalah dimensi kualifikasi pendidikan dengan capaian sebesar 40%. Dimensi ini mengukur tingkat kualifikasi pendidikan terakhir yang dimiliki oleh PNS. Untuk meningkatkan capaian dimensi ini dapat dilakukan dengan cara mendorong para PNS untuk bisa mengambil jenjang pendidikan lebih tinggi melalui izin belajar maupun tugas belajar. Tata cara pemberian izin belajar dan tugas belajar dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

b. 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.

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 Perangkat Daerah yang menyusun formasi kebutuhan pegawai yang telah diverifikasi dengan jumlah Perangkat Daerah di Kabupaten Temanggung.

Persentase Penyusunan Formasi Pegawai dihitung dengan menggunakan rumus :

$$\frac{\text{Jumlah Perangkat Daerah yang menyusun Formasi dan terverifikasi}}{\text{Jumlah Perangkat Daerah}} \times 100$$

Jumlah usulan perangkat daerah yang menyusun formasi dan terverifikasi adalah Usulan Formasi yang disusun OPD dan telah diverifikasi oleh BKPSDM yang meliputi beban kerja, Peta Jabatan, Kebutuhan Jabatan dan Usulan formasi.

Jumlah perangkat daerah adalah jumlah perangkat daerah yang ada di Kabupaten Temanggung sesuai SOTK pada tahun berkenaan.

Persentase Penyusunan Formasi Pegawai Pemerintah Kabupaten Temanggung dari tahun 2015 s.d 2019 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.5

Persentase Penyusunan Formasi Pegawai Kabupaten Temanggung Tahun 2015-2019

No.	Uraian	Tahun				
		2015	2016	2017	2018	2019
1.	Jumlah OPD	70	70	48	48	47
2.	Jumlah OPD yang menyusun formasi dan terverifikasi	70	70	48	48	47
3.	Persentase Penyusunan formasi Pegawai	100	100	100	100	100

Sumber Data : BKPSDM (diolah, Tahun 2019)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa selama 5 (lima) tahun penyusunan formasi persentasenya mencapai 100%, hal ini disebabkan karena memang ada kewajiban bagi OPD untuk mengisi/menyusun formasi pegawai setiap tahunnya.

c. 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 11 Tahun 2017).

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) PP Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- d) Peraturan Kepala BKN Nomor 2 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Pertimbangan Teknis Pensiun PegawaiNegeri Sipil dan Pensiun Janda/Duda Pegawai Negeri Sipil

Jenis-jenis pemberhentian PNS (PP Nomor 11 Tahun 2017)

- 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 Pensiun dibagi Jumlah Usulan Pensiun yang memenuhi syarat dikalikan 100 %.

$$\frac{\text{Jumlah SK Pensiun yang terbit sebelum TMT Pensiun}}{\text{Jumlah Usulan Pensiun yang memenuhi syarat}} \times 100$$

Jumlah SK Pensiun yang terbit sebelum TMT (Terhitung Mulai Tanggal) 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 2014 s.d 2019 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.6

Persentase Penyelesaian Usulan Pensiun PNS Tepat Waktu Kabupaten Temanggung Tahun 2015-2019

No.	Uraian	Tahun				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Jumlah usulan Pensiun yang memenuhi syarat	158	279	283	304	366
2	SK Pensiun yang terbit sebelum TMT Pensiun	158	279	283	304	366
3	Prosentase Penyelesaian Usulan Pensiun tepat waktu (%)	100	100	100	100	100

Sumber Data : BKPSDM (diolah, TW IV 2019)

Dari tabel 2.6 tersebut persentase usulan pensiun tepat waktu tercapai 100% setiap tahunnya, 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 OPD. Tercapai dan tidaknya 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 OPD dalam menyampaikan usulan akan mengakibatkan proses keterlambatan dalam penyelesaian administrasi, sehingga kesalahan pengelola kepegawaian OPD juga berpengaruh terhadap Indek profesionalisme pelayanan pensiun PNS.

Adapun penyelesaian usulan pensiun PNS tepat waktu Kabupaten Temanggung pada Tahun 2019 dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2.7
Data Persentase usulan Pensiun tepat waktu
Kabupaten Temanggung Tahun 2019

No.	Jenis Pemberhentian/ Pensiun	Jumlah Usulan	SK yg turun sebelum TMT	Persentase ketepatan waktu
1	PNS Meninggal dunia	26	26	100
2	APS	8	8	100
3	Sakit	0	0	0
4	BUP	332	332	100
	Jumlah:	366	366	100

Adapun proyeksi jumlah PNS Pensiun selama lima tahun kedepan dapat dilihat pada tabel 2.8 berikut:

Tabel 2.8
Data Penjagaan Pensiun PNS Kabupaten Temanggung
Tahun 2019 s.d 2023

No.	Uraian	Tahun				
		2019	2020	2021	2022	2023
1	Jumlah Pensiun	309	329	385	393	395
	Jumlah total	1.811				

Sumber Data : BKPSDM (diolah, trw IV 2019)

Dari tabel 2.7 dan 2.8 terdapat selisih lebih antara realisasi pengurusan Pensiun tepat waktu dengan jumlah Penjagaan Pensiun Tahun 2019 (309-366= 57 orang), ini dapat dijelaskan bahwa penghitungan data penjagaan pensiun didasarkan pada batas usia pensiun/BUP (58 Tahun), adapun realisasi pengurusan pensiun didapat

tidak hanya dari BUP tapi juga karena adanya PNS Meninggal Dunia, Pensiun Atas Permintaan sendiri (APS) dan penghitungan pensiun jabatan fungsional tertentu yang tidak bisa diperkirakan akan menggunakan pensiun 58 tahun atau memperpanjang menjadi 60 tahun (misal Fungsional Penyuluh).

d. 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: PP Nomor 99 Tahun 2000 jo PP Nomor 12 Tahun 2002 tentang Kenaikan Pangkat PNS

Jenis-Jenis Kenaikan pangkat (PP 99/2000 jo PP 12/2002):

- 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) Kenaikan Pangkat Pilihan Bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu
- 2) Kenaikan Pangkat yang menduduki jabatan tertentu, yang pangkatnya ditetapkan dengan Keppres (Hakim)
- 3) Kenaikan Pangkat Bagi PNS Yang Menunjukkan Prestasi Luar Basa Baiknya
- 4) Kenaikan Pangkat Bagi PNS Yang Menemukan Penemuan Baru Yang Bermanfaat Bagi Negara

- 5) Kenaikan Pangkat Bagi PNS Yang Diangkat Menjadi Pejabat Negara
- 6) Kenaikan Pangkat Bagi PNS Yang Memperoleh STTB / Ijasah / Diploma
- 7) Kenaikan Pangkat Bagi PNS Yang Melaksanakan Tugas Belajar Dan Sebelumnya menduduki Jabatan Struktural Atau Jabatan Fungsional Tertentu
- 8) Kenaikan Pangkat Bagi PNS Yang Telah Selesai Mengikuti Dan Lulus Tugas Belajar
- 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 %.

$$\frac{\text{Jumlah SK Kenaikan pangkat yang terbit sebelum TMT}}{\text{Jumlah Usulan Kenaikan pangkat yang memenuhi syarat}} \times 100$$

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 12 Tahun 2012 dan PP 13 Tahun 2012.

Persentase Penyelesaian Usulan kenaikan pangkat tepat waktu Kabupaten Temanggung tahun 2015 s.d 2019 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.9

Persentase Penyelesaian Usulan Kenaikan Pangkat Tepat Waktu Kabupaten Temanggung Tahun 2015-2019

No.	Uraian	Tahun				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Jumlah usulan Kenaikan Pangkat yang memenuhi syarat	1.077	858	860	1.034	1.020
2	SK Kenaikan pangkat yang terbit sebelum TMT	660	851	860	1.032	1020
3	Prosentase Penyelesaian Usulan kenaikan pangkat tepat waktu (%)	61,28	99,18	100	99,81	100

Sumber Data : BKPSDM (diolah, trw IV 2019)

Dari tabel 2.9 diatas diketahui bahwa pencapaian 100% usulan kenaikan pangkat tepat waktu tidak terjadi setiap tahunnya, hanya terealisasi di tahun 2017 dan 2019. Hal-hal yang mempengaruhi 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 OPD dalam menyampaikan usulan akan mengakibatkan proses penyelesaian administrasi, sehingga kesalahan dari pengelola kepegawaian OPD juga berpengaruh terhadap Indek profesionalisme pelayanan Kenaikan pangkat PNS.
- c) Setelah dikoreksi oleh Tim BKPSDM pada saat OPD menyampaikan usulan berkas kenaikan pangkat, ternyata terdapat kesalahan administrasi dalam pembuatan dokumennya, sehingga memerlukan waktu untuk melakukan perbaikan.
- d) Untuk Jabatan Fungsional tertentu yang kenaikan jabatannya bersamaan dengan kenaikan pangkat maka proses koreksi di BKN menunggu terselesaikannya proses kenaikan jabatan, sehingga penyampaian kelengkapan dokumen kenaikan

pangkatnya tidak bisa dilakukan dengan cepat/melebihi jadwal yang ditentukan BKN.

Adapun penyelesaian usulan kenaikan pangkat tepat waktu Kabupaten Temanggung s.d Triwulan IV Tahun 2019 terinci sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2.10
Penyelesaian usulan Kenaikan Pangkat tepat waktu
Tahun 2019

No.	Jenis Usulan Kenaikan Pangkat	Jumlah Usulan	SK yg turun sebelum TMT	Persentase ketepatan waktu
1	Pilihan	590	590	100
	<i>Struktural</i>	47	47	100
	<i>Fungsional Tertentu</i>	444	444	100
	<i>Penyesuaian ijasah</i>	99	99	100
2	Reguler	430	430	100
	Jumlah:	1.020	1.020	100

Sumber Data: BKPSDM (diolah, Tahun 2019)

Dari tabel 2.10 dapat dilihat bahwa pada akhir tahun 2019 target kinerja usulan kenaikan pangkat tepat waktu telah tercapai 100%. Adapun faktor pendorong tercapainya target ini adalah:

- a) Koordinasi yang intensif dan baik dengan BKN selaku pemberi persetujuan teknis dan verifikator berkas usulan kenaikan pangkat PNS
- b) Kerjasama dan Kinerja OPD pengusul berkas kenaikan pangkat PNS yang baik dan tepat waktu.

e. 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:

$$\frac{\text{Jumlah pejabat tinggi pratama, administrator dan pengawas yang telah lulus diklat PIM}}{\text{Jumlah pejabat tinggi pratama, administrator dan pengawas}} \times 100\%$$

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 2015 s.d 2019 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.11

Persentase Keterisian Jabatan di Pemerintah Kabupaten Temanggung Tahun 2015 – 2019

No.	Uraian	Tahun				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Jumlah Jabatan	990	800	882	746	817
2	Jabatan Terisi	847	739	784	710	633
3	Jabatan Kosong	143	61	98	36	184
4	Prosentase Keterisian Jabatan	85,56	92,38	88,89	95,17	77,48

Sumber Data: BKPSDM (diolah, Tahun 2019)

Berdasarkan data pada Tabel 2.11 diketahui 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 2.11 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, adapun untuk realisasi kinerja pada tahun 2019 tercapai 77,48% lebih rendah 1,91% dari target yang direncanakan sebesar 80%. Hal ini disebabkan belum terisinya (belum dilantiknya) Para Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Hasil seleksi terbuka jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (Khususnya untuk jabatan Eselon II/b). Hal ini berimbas belum terlaksananya pengisian kekosongan jabatan pada tataran Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas yang akan dilaksanakan setelah semua pejabat Pimpinan Tinggi Pratama terisi.

Rincian keterisian Jenis Jabatan pada Pemerintah Kabupaten Temanggung Tahun 2019 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.12
Keterisian Jabatan di Pemerintah Kabupaten
Temanggung pada tahun 2019

No.	Jabatan	Jumlah Jabatan	Jumlah Terisi	Kosong
1	Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	30	22	8
2	Jabatan Administrator	160	134	26

3	Jabatan Pengawas	627	477	150
	Jumlah total	817	633	179

Sumber data : SIMPEG BKPSDM, 31 Desember 2019

f. Persentase Perempuan pada jabatan eselon I, Eselon II, Eselon III dan Eselon IV.

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 perempuan pada jabatan Eselon I, Eselon II, Eselon III, dan Eselon IV adalah jumlah pejabat perempuan yang menduduki pada Jabatan Pimpinan Tinggi (Eselon II.a dan II.b) jabatan Administrator (Eselon III.a dan III.b) serta jabatan Pengawas (eselon IV a dan IVb) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung dibandingkan dengan Jumlah Pejabat Pimpinan Tinggi, administrator dan Pengawas yang terisi.

Persentase perempuan pada jabatan Eselon I, Eselon II, Eselon III, dan Eselon IV adalah jumlah pejabat perempuan yang menduduki pada Jabatan Pimpinan Tinggi (Eselon II.a dan II.b) jabatan Administrator (Eselon III.a dan III.b) serta jabatan Pengawas (eselon IV a dan IVb) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung, dihitung dengan rumus:

$$\frac{\text{Jumlah Perempuan pada Jabatan Eselon II, III, dan IV}}{\text{Jumlah pejabat Eselon II, III, dan IV yang terisi}} \times 100\%$$

Jumlah Perempuan pada jabatan eselon II, III, dan IV adalah jumlah pejabat perempuan pada jabatan

pimpinan tinggi, jabatan administrator dan jabatan pengawas.

Jumlah pejabat eselon II, III, dan IV yang terisi adalah Jumlah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator dan jabatan pengawas yang diduduki oleh pejabat definitif pada tahun berkenaan.

Persentase perempuan pada jabatan Eselon I, II, III, dan IV Pemerintah Kabupaten Temanggung dari tahun 2015 s.d 2019 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.13
Persentase perempuan pada jabatan Eselon I, II, III, dan IV Pemerintah Kabupaten Temanggung
Tahun 2014 – 2019

No.	Uraian	Tahun				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Jabatan Terisi	847	739	784	710	633
2	Jumlah Pejabat Perempuan	n.a	n.a	336	318	290
3	Persentase Perempuan pada Jabatan Eselon I,II,III, dan IV	n.a	n.a	42,86	44,79	45,81

Sumber Data: BKPSDM (diolah, Tahun 2019)

Dari tabel 2.16 tersebut dapat diketahui bahwa sebelum tahun 2017 persentase Perempuan pada Jabatan eselon I,II,III, dan IV tidak dilakukan penghitungan, karena indikator ini merupakan Target Indikator Pencapaian SDGs pada RPMJD 2018-2023, adapun tahun-tahun sebelumnya BKPSDM merupakan pendukung pencapaian Target Indikator SDGs pada pilar Tujuan Pembangunan Hukum dan Tata Kelola dengan indikator program/kegiatan: Persentase PNS Lulusan S2/S3 dan Promosi Jabatan Struktural secara terbuka.

Pada Tahun 2019 target kinerja ini telah terealisasi sebesar 45,81%, lebih tinggi 0,31% dari target tahun ini sebesar 45,50%.

Faktor Pendorong tercapainya target ini adalah:

- a) Makin terbuka dan meningkatnya kompetensi perempuan untuk menjabat eselon II, III, dan IV.
- b) Penghitungan target kinerja yang realistis.

Adapun data Rincian Pejabat Perempuan pada tahun 2019 sebagaimana dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.14

Data Pejabat Perempuan pada Jabatan Eselon II, III, dan IV Kabupaten Temanggung Tahun 2019

No.	Jenis Jabatan Struktural	Jumlah Jabatan Struktural Terisi	Jumlah Pejabat Perempuan	Persentase
1.	JPT (Eselon II)	22	3	13,63
2.	Administrator (Eselon III)	134	38	28,35
3.	Pengawas (Eselon IV)	477	249	52,20
	Jumlah	633	290	45,81

g. 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).

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:

$$\frac{\text{Jumlah ASN yang melakukan pelanggaran disiplin}}{\text{Jumlah ASN}} \times 100$$

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 2015 s.d 2019 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.15

Persentase Pelanggaran Disiplin ASN/PNS
Kabupaten Temanggung Tahun 2014 – 2019

No.	Uraian	Tahun				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Jumlah PNS	8.156	7.305	7.213	6.778	6.670
2	Jumlah ASN yang melakukan pelanggaran disiplin	17	28	7	12	15
3	Persentase Pelanggaran Disiplin ASN	0,21	0,38	0,09	0,17	0,22

Sumber Data : BKPSDM (diolah, Tahun 2019)

Dari tabel 2.18 tersebut diatas dapat terlihat bahwa persentase pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS sifatnya fluktuatif akan tetapi persentasenya masih dibawah 0,5 %. Persentase pelanggaran disiplin tertinggi ada di tahun 2015 dengan 28 orang PNS (0,38 %) yang melakukan pelanggaran disiplin dan mendapatkan hukuman disiplin, dan persentase terendah ada di tahun 2017 dengan 7 orang PNS (0,09%) yang melakukan pelanggaran disiplin dan menerima hukuman disiplin, adapun pada Tahun 2019 tercatat 15 orang PNS yang telah melakukan pelanggaran disiplin, dengan rincian 13 orang telah diterbitkan 1 jenis penetapan putusan hukuman disiplin, dan 2 orang mendapatkan 2 jenis putusan hukuman disiplin (hukuman disiplin sedang dan putusan hukuman disiplin 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.

Pada tabel 2.18 dapat dilihat juga bahwa pada Tahun 2019 indikator kinerja persentase pelanggaran disiplin tercapai 0,22 % lebih rendah 0,08% dari yang direncanakan di tahun 2019 sebesar 0,3%, tidak tercapainya target ini mengindikasikan bahwa pada tahun 2019 terjadi peningkatan kepatuhan ASN/PNS terhadap peraturan perundang-undangan di Bidang Kepegawaian.

Adapun jenis tingkat hukuman disiplin terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan ASN/PNS di

Pemerintah Kabupaten Temanggung pada tahun 2019 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.16
Pelanggaran Disiplin ASN/PNS
di Pemerintah Kabupaten Temanggung Tahun 2019

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

Sumber Data : BKPSDM (diolah, trw IV 2019)

h. Persentase Penyelesaian Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin ASN

Penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN adalah kegiatan dan tindakan untuk melakukan tahapan 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 menjadi kewenangan Sekda/Bupati (PPK) adalah:

Kewenangan Sekda :

- 1) Pelanggaran disiplin ASN dengan tingkat hukuman disiplin Ringan:
 - a) Bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama
 - b) Pejabat administrator
 - c) Fungsional Tertentu jenjang muda dan penyelia, dan

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

Kewenangan Bupati (PPK) :

- 1) Pelanggaran disiplin ASN dengan tingkat hukuman disiplin Ringan:
 - a) Bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama
 - b) Fungsional Tertentu jenjang Madya, Penyelia dan Utama
 - c) Fungsional Umum Golongan ruang IV/a s.d IV/e
- 2) Pelanggaran disiplin ASN dengan tingkat hukuman disiplin sedang:
 - a) Bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama
 - b) Fungsional Tertentu jenjang Madya, Penyelia dan Utama
 - c) Fungsional Umum Golongan ruang IV a s.d IV/e
 - d) Pejabat administrator kebawah
 - e) Fungsional Tertentu jenjang Muda dan penyelia kebawah
 - f) Fungsional umum golongan ruang III/d kebawah
- 3) Pelanggaran disiplin ASN dengan tingkat hukuman berat :
 - a) Bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama
 - b) Fungsional Tertentu jenjang Madya, Penyelia dan Utama
 - c) Fungsional Umum Golongan ruang IV/a s.d IV/e
 - d) Pejabat administrator kebawah
 - e) Fungsional Tertentu jenjang Muda dan penyelia kebawah
 - f) Fungsional umum golongan ruang III/d kebawah

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:

$$\frac{\text{Jumlah SK Hukuman Disiplin ASN}}{\text{Jumlah kasus pelanggaran disiplin ASN yang masuk}} \times 100$$

Jumlah SK Hukuman Disiplin ASN adalah jumlah SK yang dikeluarkan/ditandatangani oleh Sekretaris Daerah atau Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian.

Jumlah kasus pelanggaran disiplin ASN yang masuk adalah jumlah kasus yang masuk yang menjadi kewenangan Sekretaris Daerah dan Bupati.

Persentase Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin ASN Kabupaten Temanggung tahun 2015 s.d 2019 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.17

Persentase Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin ASN/PNS Kabupaten Temanggung Tahun 2015 – 2019

No.	Uraian	Tahun				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Jumlah Kasus pelanggaran Disiplin ASN yang masuk	13	7	4	7	17
2	Jumlah SK Hukuman Disiplin yang terbit	13	7	4	7	17
3	Persentase Penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN	100	100	100	100	100

Sumber Data : BKPSDM (diolah, Tahun 2019)

Dari tabel 2.20 tersebut diatas dapat dilihat bahwa penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin ASN/PNS telah dapat diselesaikan setiap tahunnya.

Tidak terselesaikannya penanganan kasus pada tahun yang sama disebabkan karena beberapa hal:

1. Kasus terjadi pada saat menjelang akhir tahun berkenaan

2. Atasan langsung tidak segera menindaklanjuti atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh bawahannya.

Realisasi Kinerja ini pada Tahun 2019 sudah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebesar 100%.

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

Tabel 2.18

Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin ASN/PNS
Kabupaten Temanggung Tahun 2019

No.	Tingkat Hukuman Disiplin	Jumlah kasus	Jumlah SK yang diterbitkan	% Penanganan Kasus Pelanggaran disiplin
1	Hukuman Ringan	6	6	100%
2	Hukuman Sedang	5	5	100 %
3	Hukuman Berat	6	6	100 %
	Jumlah akhir	17	17	100 %

i. Persentase Pelaksanaan Updating Data Kepegawaian

Updating data kepegawaian adalah proses peremajaan 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:

$$\frac{\text{Jumlah perubahan data PNS terverifikasi}}{\text{Jumlah Usulan Pengajuan Perubahan data PNS}} \times 100$$

Jumlah perubahan data PNS terverifikasi adalah jumlah data PNS yang masuk yang telah diverifikasi oleh admin BKPSDM.

Jumlah usulan pengajuan perubahan data PNS adalah jumlah usulan perubahan data PNS dari OPD yang masuk ke BKPSDM.

Persentase pelaksanaan updating data kepegawaian tahun 2015 s.d 2019 sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2.19

Persentase pelaksanaan updating data kepegawaian
Kabupaten Temanggung Tahun 2015 – 2019

No.	Uraian	Tahun				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Jumlah PNS yang mengusulkan updating data	n.a	n.a	577	1.797	5.023
2	Jumlah data PNS yang terverifikasi	n.a	n.a	577	1.797	5.023
3	Persentase Updating data kepegawaian	n.a	n.a	100	100	100

Sumber Data : BKPSDM (diolah, Tahun 2019)

Dari tabel 2.19 tersebut dapat diketahui bahwa sebelum tahun 2017 persentase pelaksanaan updating data kepegawaian masih 0%, hal ini disebabkan karena 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 perubahannya secara online, selanjutnya yang bersangkutan mengirim fotocopy dokumen perubahan data ke BKPSDM untuk dilakukan proses verifikasi.

Data kepegawaian tidak berubah sebelum dilakukan verifikasi oleh admin BKPSDM.

Pada Tahun 2019 target kinerja ini telah terealisasi melebihi target yang direncanakan sebesar 80%, namun demikian untuk target kegiatan dengan indikator kinerja kegiatan sebanyak 5.000 karakter (jenis perubahan data) telah terealisasi sebanyak 5.023 atau 100,46%.)

Jenis Perubahan Data PNS (Upadating data kepegawaian) yang terverifikasi tahun 2019 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.20

Updating Data Kepegawaian terverifikasi Tahun 2019

No.	Jenis Perubahan Data PNS	Jumlah Usulan Perubahan Data PNS	Jumlah data PNS yang terverifikasi
1.	Data Jabatan dan SK	2.017	2.017
2.	Data Pendidikan	622	622
3.	Data Keluarga	507	507
4.	Kenaikan Gaji Berkala	1.877	1.877
	Jumlah	5.023	5.023

2. Data Pokok Bidang Pendidikan dan Pelatihan

a. Persentase Pejabat tinggi pratama, pejabat administrator, dan pejabat pengawas yang memenuhi kompetensi diklat kepemimpinan

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 diklat PIM

Jumlah pejabat tinggi pratama, administrator dan pengawas

X 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 2.21

Persentase pejabat tinggi pratama, administrator dan pengawas yang telah lulus diklat kepemimpinan tahun 2015-2019

No.	Uraian	Tahun				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Jumlah pejabat	847	739	784	710	633
2	Jumlah pejabat yang telah lulus diklat PIM	411	471	380	253	240
3	Persentase pejabat yang memenuhi kompetensi diklat PIM (%)	48,52	63,73	48,47	35,63	37,91

Sumber Data : BKPSDM (SIMPEG, Tahun 2019)

Dari tabel 2.21 dapat dilihat bahwa data pejabat yang telah mengikuti diklat kepemimpinan dari tahun 2015 sampai dengan 2019 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 pada tabel 2.15

Sementara itu, untuk jumlah pejabat yang telah mengikuti diklat kepemimpinan mengalami kenaikan pada tahun 2015 dan tahun 2016, namun mengalami penurunan dalam tiga tahun terakhir yaitu tahun 2017 s.d 2019.

Hal ini antara lain disebabkan pertama, ketersediaan anggaran yang berbeda dan fluktuatif dari tahun ke tahun, serta karena adanya proses manajemen kepegawaian yaitu adanya pejabat yang pensiun, promosi maupun mutasi, khususnya pada awal tahun 2017 dengan adanya SOTK baru, sehingga 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.

Adapun jumlah dan rincian pejabat yang mengikuti Diklat Kepempinan dan dinyatakan lulus sampai dengan triwulan IV tahun 2019 sebagaimana daftar pejabat tinggi pratama, administrator dan pengawas yang telah lulus diklat kepemimpinan seperti pada tabel 2.12 berikut:

Tabel 2.22
Jumlah pejabat tinggi pratama, administrator dan pengawas yang telah lulus diklat kepemimpinan tahun 2019

No.	Jabatan	Jumlah pejabat	Jumlah pejabat yang telah lulus diklat PIM	Persentase pejabat yang telah lulus diklat PIM (%)
1.	JPT	22	22	100
2.	Administrator	134	102	76,11
3.	Pengawas	477	116	24,31
	Jumlah	633	240	37,91

Pada tabel 2.22 dapat dilihat bahwa persentase jumlah Pejabat yang telah lulus Diklatpim pada Tahun 2019 mencapai 37,91 % lebih tinggi 0,31 % dari target yang direncanakan sebesar 37,6 %. Faktor pendorong tercapainya indikator program/kegiatan ini adalah:

Rencana Pengukuran target Kinerja yang realistis dengan kemampuan keuangan yang ada dan kemampuan dan kemauan para pejabat yang dikirim mengikuti diklat untuk lulus diklat.

b. 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.

Rumus untuk menghitung persentase ASN yang mengikuti diklat teknis dan fungsional adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah PNS yang mengikuti diklat teknis dan fungsional sesuai jabatannya}}{\text{Jumlah PNS}} \times 100\%$$

Jumlah PNS yang mengikuti diklat teknis dan fungsional sesuai jabatannya adalah jumlah PNS yang mengikuti diklat tersebut baik melalui pengiriman ke lembaga diklat terakreditasi maupun yang dilaksanakan oleh BKPSDM Kabupaten Temanggung pada tahun berkenaan.

Jumlah PNS adalah jumlah PNS di Pemerintah Kabupaten Temanggung pada tahun berkenaan.

Persentase PNS yang mengikuti diklat teknis dan fungsional dari Tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 seperti pada tabel 2.23

Tabel 2.23
Persentase PNS yang mengikuti diklat teknis dan fungsional Tahun 2015 -2019

No.	Uraian	Tahun				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Jumlah PNS	8.156	7.305	7.213	6.778	6.670
2	Jumlah PNS yang ikut diklat teknis/fungsional	146	189	446	678	325
3	Persentase PNS yang ikut diklat teknis/fungsional	1,79	2,59	6,18	10,00	4,87

Sumber Data : BKPSDM (diolah, Trw IV 2019)

Dari tabel 2.13 dapat dilihat bahwa persentase PNS yang ikut diklat teknis/fungsional dari tahun 2015 sampai dengan 2019 cenderung mengalami peningkatan kecuali pada tahun 2019 yang mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Meskipun demikian angka persentase tersebut masih tergolong rendah yaitu di bawah 10 persen, kecuali pada tahun 2018 yang telah mencapai 10 persen.

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 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 2017, 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. Adapun untuk realisasi tahun 2019 (triwulan IV), persentase ASN yang memiliki kompetensi Diklat Teknis Fungsional tercapai sebesar 4,8 % lebih tinggi 1,8% dari target yang direncanakan sebesar 3%.

Faktor pendorong pencapaian target ini adalah:

- 1) Tawaran keikutsertaan Bimtek/Diklat Teknis tidak hanya dari Instansi Penyelenggara Diklat Provinsi (BPSDMD Provinsi Jateng) akan tetapi penawaran datang juga dari Instansi vertikal penyelenggara diklat teknis/fungsional (Penyelenggara diklat meteorologi, Diklat Auditor, Lembaga Diklat design web., dll)
- 2) Tigginya keikutsertaan PNS untuk mengikuti diklat komputer yang diselenggarakan BPSDMD dengan materi tray out CAT UKPPI (Ujian Kenaikan Pangkat Persamaan Ijazah).

Data PNS yang mengikuti diklat teknis/fungsional melalui anggaran yang dikelola oleh BKPSDM Kabupaten Temanggung pada Tahun 2019 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.24

Jumlah PNS yang mengikuti diklat teknis/fungsional tahun 2019

No.	Jenis Diklat	Jumlah Peserta (PNS)
1.	Pengiriman Diklat Teknis/Fungsional	129
2.	Bimtek Komputer	82
3.	Bimtek Administrasi Kepegawaian	47
4.	Bimtek Pranata Komputer	37
5.	Diklat Pengadaan Barang/Jasa	30
	Jumlah	325

Dari tabel 2.24 sejumlah 129 PNS mengikuti diklat teknis/fungsional melalui pengiriman peserta ke Badan Diklat terakreditasi. Sementara untuk bimtek komputer, administrasi kepegawaian, Bimtek Pranata komputer dan

diklat pengadaan barang/jasa dilaksanakan oleh BKPSDM Kabupaten Temanggung dan pada triwulan IV Tahun 2019 secara keseluruhan penyelenggaraan bimtek telah selesai dilaksanakan. Dengan peserta sebanyak 196 orang melebihi dari yang ditargetkan sebanyak 180 orang ASN/PNS.

2.3. Isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi BKPSDM Kabupaten Temanggung

Berdasarkan pada pencapaian kinerja pelayanan BKPSDM Kabupaten Temanggung, dimana terdapat indikator yang sudah mencapai target namun disatu sisi masih ada indikator yang belum mencapai target serta berlakunya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, maka dapat dirumuskan beberapa isu penting yang berhubungan dengan penyelenggaraan tugas dan fungsi BKPSDM Kabupaten Temanggung sebagaimana berikut:

1. Tingkat kinerja BKPSDM Kabupaten Temanggung dari 11 indikator terdapat 4 indikator yang belum mencapai target 100 %, antara lain :

- Indikator Indeks Profesionalisme ASN

Realisasi indikator tahun 2019 sudah tercapai 100% dari yang direncanakan, namun untuk capaian target Renstra tahun 2019 baru tercapai 84,75%, hal ini dikarenakan tahun 2019 merupakan tahun pertama Renstra BKPSDM 2019-2023, dan ASN/PNS yang berpartisipasi untuk mengisi data IP baru 26 %.

- Indikator Persentase pejabat tinggi pratama, pejabat administrator, dan pejabat pengawas yang memiliki kompetensi diklat kepemimpinan

Realisasi indikator tahun 2019 sudah tercapai 100% dari yang direncanakan, namun untuk capaian tahun 2019 terhadap target akhir Renstra baru tercapai 75,08%. Hal ini disebabkan karena adanya promosi jabatan ataupun adanya pejabat pensiun sehingga 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, sehingga berpengaruh terhadap capaian indikator ini.

- Indikator Persentase keterisian jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator, dan jabatan pengawas.

Realisasi indikator tahun 2019 maupun capaian target akhir resntra belum mencapai 100%. Hal ini disebabkan karena belum dilantiknya pejabat Pimpinan Tinggi Pratama hasil seleksi terbuka tahun 2019 di tahun berkenaan, sehingga berdampak pada pengisian jabatan dibawahnya yaitu jabatan administrator dan jabatan pengawas, hal ini akan berpengaruh juga terhadap capaian indikator ini.

- Persentase perempuan pada jabatan eselon I, II, III dan IV

Realisasi indikator tahun 2019 sudah tercapai 100% dari yang direncanakan, namun untuk capaian tahun 2019 terhadap target akhir Renstra baru tercapai 95,44%. Hal ini disebabkan karena tidak tercapainya 100% keterisian jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator dan pengawas sehingga berpengaruh terhadap jumlah perempuan yang menduduki jabatan.

2. Permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi BKPSDM Kabupaten Temanggung, khususnya di bidang aparatur daerah antara lain :

- Kurangnya jumlah pegawai untuk formasi khususnya untuk pelayanan dasar pendidikan, kesehatan dan tenaga Teknis
- Terbatasnya kompetensi SDM Aparatur
- Kurangnya pendidikan dan pelatihan (diklat) aparatur untuk meningkatkan kemampuan teknis dan fungsional aparatur yang profesional
- Belum optimalnya penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi/keahliannya.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas perlu dilakukan:

- Perlu koordinasi yang intensif dengan Badan Kepegawaian Negara RI dalam hal jumlah formasi yang diusulkan oleh Pemerintah Kabupaten Temanggung mendapatkan kuota yang proposional
- Koordinasi dengan Lembaga Diklat terakreditasi untuk menambah kuota peserta diklat untuk ASN di Kabupaten Temanggung, dan setiap tahun rutin mengirimkan surat kepada ASN tentang kebutuhan diklat yang diinginkan.
- Penempatan pegawai didasarkan pada analisis jabatan dan analisis beban kerja dilaksanakan secara konsisten

2.4. Review terhadap rancangan awal RKPD

Review atau telaah terhadap rancangan awal RKPD adalah dilakukan dengan membandingkan rancangan awal RKPD dengan hasil analisis kebutuhan. Proses perbandingan tersebut meliputi perbandingan program, kegiatan, lokasi kegiatan, target, dan pagu anggaran yang disediakan di rancangan awal RKPD.

Secara umum, hasil telaah terhadap rancangan awal RKPD adalah sebagaimana berikut:

1. Terdapat penambahan kegiatan di luar rancangan awal (Ranwal) BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2021, sejumlah 2 (dua) kegiatan yaitu:
 - a. Kegiatan Peningkatan disiplin dan kapasitas sumber daya aparatur, sub kegiatan Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya;
 - b. Penyusunan Peraturan Bupati tentang Tambahan Penghasilan Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Kab. Temanggung
1. Dengan berlakunya Permendagri 90/2019, maka nomenklatur program/kegiatan pada ranwal RKPD 2021 dilakukan penyesuaian sebagaimana yang diatur /dalam Permendagri 90/2019.
2. Dari hasil Forum Intern PD/BKPSDM dan dengan adanya rasionalisasi Penetapan APBD Tahun 2020 untuk penanggulangan COVID-19 beberapa kegiatan/Sub Kegiatan/Target Kinerja mengalami penambahan/pengurangan, yaitu:
 - a. Sub.Kegiatan Penyusunan analisis kebutuhan, formasi, dan pelaksanaan pengadaan ASN, (target kinerja keg. terlaksananya seleksi CPNS) bertambah pagu indikatifnya menjadi Rp375.000.000,00
 - b. Sub.Kegiatan Penempatan, Pengangkatan, Mutasi, dan kepangkatan (target kinerja kegiatan terlaksananya pengambilan sumpah, pelantikan, dan penyerahan SK) bertambah pagu indikatifnya menjadi Rp60.000.000,00
 - c. Sub. Kegiatan Pengembangan assesment center (target kinerja kegiatan Terlaksananya assesment bagi PNS), berkurang pagu indikatifnya menjadi Rp45.000.000,00
 - d. Sub. Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN dengan target kinerja kegiatan diberikannya bantuan tugas belajar dan ikatan dinas bertambah menjadi Rp40.000.000,00
 - e. Sub Kegiatan Pengelolaan karir dalam jabatan fungsional (target kinerja kegiatan Terbinanya Tim PAK dan Pejabat Fungsional), berkurang pagu indikatifnya menjadi Rp15.000.000,00

- f. Sub.Kegiatan Pengembangan Karir dan Promosi ASN (target kinerja kegiatan Tersusunnya dokumen rencana pembinaan karir PNS, bertambah pagu indikatifnya menjadi RP70.000.000,00
- g. Sub Kegiatan Pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN (target kinerja kegiatan Terselenggaranya Sosialisasi Peraturan Per UU an tentang kepegawaian bagi PD/Pengelola Kepegawaian) bertambah pagu indikatifnya menjadi Rp21.000.000,00
- h. Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN (target indikator kinerja diberikannya surat/SK hukuman disiplin kepada PNS yang indislipiner sebagai bentuk pembinaan), bertambah pagu indikatifnya menjadi Rp45.000.000,00 dan target indikator kegiatan Terselesaikannya SK izin perceraian bertambah pagu indikatifnya menjadi Rp15.000.000,00
- i. Sub Kegiatan Penegakan disiplin, pemberian penghargaan dan perlindungan (target kinerja kegiatan terkirimnya doukmen usulan pemberian penghargaan bagi PNS berprestasi) berkurang pagu indikatifnya menjadi Rp10.000.000,00
- j. Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan (target kinerja kegiatan, Terkirimnya diklatsar/prajabatan bagi CPNS Daerah) bertambah pagu indikatifnya menjadi Rp380.000.000,00 dan target indikator kegiatan Terkirimnya PNS untuk mengikuti DiklatPim II,III, dan IV, bertambah pagu indikatifnya menjadi Rp1.000.000.000,00 adapun untuk terkirimnya PNS mengikuti Diklat Teknis dan fungsional berkurang menjdai Rp250.000.000,-

Adapun hasil telaah terhadap rancangan awal RKPD per program dan per kegiatan adalah sebagaimana tabel 2.23 berikut:

Tabel 2.23

Review terhadap Rancangan awal RKPD Tahun 2021

RANCANGAN AWAL RKPD 2021							HASIL ANALISIS KEBUTUHAN						
No	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah, dan Program/Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan	Target Kinerja	Satuan	Pagu Indikatif	No	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah, dan Program/Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan	Target Kinerja	Satuan	Kebutuhan Dana
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
BELANJA TIDAK LANGSUNG							BELANJA TIDAK LANGSUNG						
	Jumlah Indikasi Pendanaan Belanja Tidak Langsung					-		Jumlah Indikasi Pendanaan Belanja Tidak Langsung					
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN			12	bulan	2.872.592.224		Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN			12	bulan	4.488.316.255
BELANJA LANGSUNG							BELANJA LANGSUNG						
	Urusan Penunjang Urusan Pemerintahan							Urusan Penunjang Urusan Pemerintahan					
1	Penyusunan Dokumen Preencanaan dan Pelaporan	Kab. Temanggung	Tersedianya dokumen Perencanaan dan Pelaporan	33	dokumen	7.000.000	1	Keg. Perencanaan dan Evaluasi kinerja Perangkat Daerah					
								Penyusunan Renstra dan Renja PD	Kab.Temanggung	Tersusunnya dokumen Renja dan Perubahan Renja	2	dokumen	3.000.000
								Penyusunan Dokumen Evaluasi PD	Kab.Temanggung	Tersusunnya dokumen evaluasi PD	32	dokumen	4.000.000
2	Pengadaan pakaian dinas dan perlengkapannya					0,-		Keg.Peningkatan disiplin dan kapasitas sumber daya aparatur					
								Pengadaan pakaian dinas dan perlengkapannya	Kec.Tmg	Tersedianya PDH bagi PNS	40	stel	10.000.000
1	Fungsi Punjang Kepegawaian						1	Fungsi Penunjang Kepegawaian					
A.	Program Pengelolaan Administrasi Kepegawaian						A.	Program Kepegawaian Daerah					
								Kegiatan :Administrasi Kepegawaian					

1.	Seleksi Penerimaan CPNSD	Kab. Temanggung	Diangkatnya CPNS baru dan atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K).	1	kgt	150.000.000	1.	Penyusunan Analisis Kebutuhan, Formasi, dan Pelaksanaan Pengadaan	Kab. Temanggung	Diangkatnya CPNS baru dan atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K), asumsi pendaftar: 6.000 orang	1	kgt	375.000.000
2.	Pengambilan sumpah, pelantikan, dan penyerahan SK	Kab. Temanggung	Terlaksananya pengambilan sumpah, pelantikan, dan penyerahan SK	6	kgt	20.000.000	2.	Penyelesaian Penempatan, Pengangkatan, Mutasi, dan Kepangkatan (Kab. Temanggung	Terlaksananya pengambilan sumpah, pelantikan, dan penyerahan SK	6	kgt	60.000.000
B. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur							B. Program Kepegawaian Daerah						
							Kegiatan: Peningkatan Kapasitas ASN						
1	Penyelenggaraan Assesment	Kab. Temanggung	Terlaksananya assesment bagi PNS (QAP, SAP)	1	Kegiatan	160.000.000	a.	Pengembangan Assessment Center (Penyelenggaraan assesment center)	Kab. Temanggung	Terlaksananya assesment bagi PNS (QAP, SAP, PCAP).	1	kgt	45.000.000,-
2.	Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan ikatan dinas	Kab. Temanggung	Diberikannya bantuan tugas belajar	2	orang	10.000.000	b.	Pengelolaan pendidikan lanjutan ASN (indikator kinerja keg. Diberikannya bantuan tugas belajar dan ikatan dinas)	Kab. Tmg	Diberikannya bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	2	orang	40.000.000
3	Pengelolaan administrasi kepegawaian	Kab. Temanggung	Terbinanya tim PAK dan pejabat fungsional	5	PD	35.000.000	b.	Sub Keg. Pengelolaan karir dalam jabatan fungsional	Kab. Tema nggung	Terbinanya tim PAK dan pejabat fungsional (5	PD	15.000.000

4	Penyusunan Rencana Pembinaan karir PNS	Kab.Temanggung	Tersusunnya dokumen rencana pembinaan karir PNS	12	dokumen	50.000.000	Kegiatan : Pengembangan Karir ASN						
5.	Sosialisasi peraturan per undang-undangan bidang kepegawaian	Kab.Temanggung	Terselenggaranya sosialisasi per undang-undangan Bid.kepegawaian	140	orang	16.000.000	Sub.Keg. Pengembangan Karir dan Promosi ASN	Kab.Temanggung	Tesusunnya dokumen rencana pembinaan karir PNS	12	dokumen	70.000.000	
6.	Penyelesaian Kasus Pelanggaran disiplin ASN	Kab.Temanggung	Diberikannya surat/SK hukuman disiplin pada PNS yang in disiplin sebagai bentuk pembinaan	15	Orang/SK	35.000.000	Kegiatan: Pembinaan ASN						
7.	Fasilitasi Ijin Perceraian bagi ASN	Kab. Temanggung	Terselesaikannya SK izin perceraian	15	SK	13.000.000	a	Sub.Keg. Pembinaan disiplin ASN	Kab.Temanggung	terselenggaranya sosialisasi Per UU an Bid.Kepegawaian	140	orang	21.000.000
8.	Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	Kab. Temanggung	Terkirimnya dokumen usulan penerima tanda penghargaan Satyalancana Karya Satya bagi PNS (50 orang)	50	orang	17.500.000	b	Sub.Keg. Pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	Kab.Temanggung	Diberikannya surat/SK hukuman disiplin pada PNS yang in disiplin sebagai bentuk pembinaan	15	SK	45.000.000
										Terselesaikannya SK izin perceraian	15	SK	15.000.000
							c	Penegakan Disiplin, Pemberian Penghargaan dan Perlindungan	Kab. Temanggung	Terkirimnya dokumen usulan penerima tanda penghargaan Satyalancana Karya Satya bagi PNS (50 orang)	50	orang	10.000.000
										Tersusunnya Perbub. pemberian TPP	1	SK	60.000.000
							Kegiatan : Sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional						

9	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi Calon PNS Daerah	Kab. Temanggung	Terkirimnya Diklatsar Prajabatan dari CPNSD	1	kegiatan	30.000.000	a.	Sub Keg. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jab.fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	Kab. Temanggung	Terkirimnya Diklatsar Prajabatan dari CPNSD (formasi th.2019) , 38 formasi	1	kegiatan	380.000.000
10	Pendidikan penjenjangan struktural	Kab.Temanggung/Jateng/DIY	Terkirimnya PNS untuk mengikuti Diklatpim II, III, dan IV	24	orang	750.000.000				Terkirimnya PNS untuk mengikuti Diklatpim II, III, dan IV	32	orang	1.000.000.000
11	Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional	Kab.Tmg, Jateng/DIY	Terkirimnya PNS untuk mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional	100	orang	280.000.000				Terkirimnya PNS untuk mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional	100	orang	250.000.000

Sumber : Rancangan Awal RKPD dan Hasil Analisis Rancangan Awal Renja 2021

Catatan : Hasil analisis kebutuhan merupakan usulan koreksi atas rancangan awal RKPD Kabupaten Temanggung Tahun 2021 dan menjadi rencana program dan kegiatan Hasil Analisis di tingkat PD

2.5. Penelaahan usulan program dan kegiatan masyarakat

Kajian usulan kegiatan dari masyarakat melalui Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) merupakan bagian dari kegiatan penjangkaran aspirasi masyarakat terkait kebutuhan dan harapan pemangku kepentingan, terhadap kegiatan pembangunan yang direncanakan, sebagai representasi kebutuhan masyarakat.

Mengingat bahwa BKPSDM merupakan perangkat daerah yang mengelola Pelayanan Kepegawaian/PNS, maka tidak mengampu kegiatan yang berhubungan langsung dengan kepentingan masyarakat.

Tabel 2.24

Usulan usulan program dan kegiatan masyarakat

No	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Volume/Besaran	Catatan
	NIHIL				

2.6. InovasiBKPSDM

Inovasi yang digunakan dan atau dikembangkan di BKPSDM dalam rangka mewujudkan tujuan dan Sasaran Renstra BKPSDM Tahun 2019-2023 adalah:

- a) Aplikasi SIMPEG, aplikasi untuk mengukur kekuatan ASN/PNS untuk tiap-tiap OPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung sekaligus sebagai data utama dalam proses mutasi/rolling pegawai dalam daerah. Mulai Tahun 2017 aplikasi ini sudah di onlinekan sehingga bisa di akses oleh masing-masing OPD;
- b) Aplikasi E-ABSENSI, aplikasi untuk memantau kehadiran ASN/PNS/Pegawai SS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung dan sebagai bahan pembinaan terhadap PNS yang mengajukan pola pelanggaran berkaitan dengan kehadiran di OPD;
- c) Aplikasi E-TPP, aplikasi untuk menghitung jumlah penerimaan TPP (tambahan penghasilan pegawai) yang diterima oleh PNS;
- d) Aplikasi SKP/P2KP Online, aplikasi untuk mengakomodir sekaligus mempermudah pembuatan SKP/P2KP PNS Pemerintah Kabupaten Temanggung sebagai wujud pelaporan kinerja tahunan pegawai;
- e) Aplikasi KGB Online, aplikasi untuk mengakomodir dan mempermudah dalam pembuatan Surat Keputusan Kenaikan Gaji Berkala oleh masing-masing OPD;

- f) Aplikasi Cuti Online, aplikasi untuk mengakomodir sekaligus mempermudah PNS dalam pembuatan surat permohonan cuti;
- g) Aplikasi E-PELUK ASN, aplikasi untuk mengakomodir keluhan/masukan dari PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung sebagai upaya preventif terjadinya pelanggaran disiplin PNS;
- h) Aplikasi E-KINERJA, aplikasi untuk memonitoring dan memantau kinerja yang dilakukan oleh PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung;
- i) Aplikasi SIKEJAR, aplikasi untuk mengakomodir dan memudahkan PNS dalam pengurusan ijin belajar dan sekaligus untuk media konsultasi;
- j) Aplikasi E-DIKLAT, aplikasi untuk mencari nominatif calon peserta Diklatpim/fungsional.

Adapun inovasi yang akan dikembangkan di tahun 2021 adalah:

- a) E-Filing, menggunakan file-file kepegawaian yang telah diubah menjadi *soft file* untuk memudahkan pelayanan kepegawaian dan menuju pelayanan kepegawaian yang *paperless*.
- b) Pengajuan izin belajar secara on-line, menambahkan fitur pada aplikasi pengajuan izin belajar sehingga para pegawai yang akan mengajukan permohonan konsultasi untuk izin belajar dapat melakukannya secara on-line tanpa harus datang ke BKPSDM.
- c) Pemutakhiran E-SKP, memperbaiki dan atau menambah fitur-fitur dalam aplikasi E-SKP sehingga lebih mudah digunakan dan dimanfaatkan.

2.7. Penghargaan

Selama kurun waktu 3 tahun, belum ada Penghargaan yang telah diterima oleh Pemerintah Kabupaten Temanggung melalui BKPSDM Kabupaten Temanggung.

BAB III

TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN

3.1. Telaahan terhadap Kebijakan Nasional

BKPSDM Kabupaten Temanggung merupakan sebuah Perangkat Daerah yang tidak secara langsung melaksanakan program dan kegiatan yang menjadi kebijakan nasional, khususnya yang target-targetnya ditetapkan melalui SPM maupun SDG's. Kebijakan nasional yang diampu oleh BKPSDM Kabupaten Temanggung lebih pada menuangkan kebijakan nasional melalui penyusunan RKPD yang dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten Temanggung.

3.2. Tujuan dan Sasaran Renja BKPSDM Kabupaten Temanggung

Mencermati isu-isu strategis Tahun 2021, maka tujuan dari penyusunan Renja BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2021 adalah:

1. Meningkatkan kualitas dan konsistensi perencanaan pembangunan daerah;
2. Meningkatkan kualitas dan publikasi dokumen statistik, perencanaan tematik, dan peningkatan kualitas penelitian dan pengembangan yang dilakukan oleh BKPSDM;
3. Meningkatkan tertib administrasi penatausahaan perkantoran dan pelaksanaan kegiatan di BKPSDM Kabupaten Temanggung dalam rangka akuntabilitas kinerja BKPSDM Kabupaten Temanggung.

Adapun sasaran dari penyusunan Renja BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2021 ini adalah dalam rangka:

1. Menggerakkan seluruh sumber daya yang dimiliki oleh BKPSDM Kabupaten Temanggung dalam rangka melaksanakan kegiatan di Tahun 2021 secara tertib waktu dan tepat mutu; dan
2. Meningkatkan kualitas monitoring, evaluasi, dan pengkajian atas pelaksanaan program dan kegiatan.

Adapun keterkaitan antara Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Indikator, dan Target BKPSDM Kabupaten Temanggung pada Tahun 2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan, Sasaran dan Program
Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Temanggung

Visi : TERWUJUDNYA MASYARAKAT KABUPATEN TEMANGGUNG YANG
TENTREM, MAREM, GANDEM

Misi : Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pelayanan
publik yang berkualitas

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	SATUAN TARGET	TARGET TAHUN 2021	TARGET KONDISI AKHIR 2023	
Terwujudnya profesionalisme Aparatur Sipil Negara		Indeks profesionalisme ASN			%	55	61	
	Meningkatnya Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi	Persentase Pejabat Tinggi Pratama, Pejabat Administrator, dan pejabat Pengawas yang memiliki kompetensi Diklat Kepemimpinan			%	44	50,5	
		Persentase ASN dengan kompetensi teknis dan fungsional sesuai jabatannya			%	4,5	21	
	Terpenuhinya penyusunan formasi ASN sesuai analisis jabatan dan analisis beban kerja	Persentase penyusunan formasi pegawai				%	100	100
			Program Pengelolaan Administrasi Kepegawaian	Persentase penyusunan formasi pegawai	%	100	100	
				Persentase penyelesaian usulan pensiun PNS tepat waktu	%	100	100	
				Persentase Penyelesaian usulan kenaikan pangkat tepat waktu	%	100	100	
			Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Persentase Pejabat Tinggi Pratama, Pejabat Administrator, dan pejabat Pengawas yang memiliki kompetensi Diklat Kepemimpinan	%	44	50,5	
			Persentase ASN dengan kompetensi teknis dan fungsional sesuai jabatannya	%	4,5	21		

				Persentase Keterisian jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator, dan jabatan pengawas	%	80	80
				Persentase perempuan pada eselon I, II, III dan IV	%	47	48
			Program Pengelolaan Administrasi	Persentase pelanggaran Disiplin ASN	%	0,3	0,2
				Persentase Penyelesaian penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN	%	90	90
				Persentase pelaksanaan updating data kepegawaian	%	90	95

Sumber : Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2019-2023

Kebijakan dan strategi BKPSDM Kabupaten Temanggung di Tahun 2021 dalam rangka optimalisasi pelaksanaan program dan kegiatan senantiasa mengacu pada kebijakan dan strategi yang sudah ditetapkan pada Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2019-2023. Hal tersebut adalah sekaligus dalam rangka menjaga konsistensi pelaksanaan Visi dan Misi BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2019-2023.

3.3. Program dan Kegiatan

Program dan kegiatan BKPSDM Kabupaten Temanggung di Tahun 2021 dilaksanakan dalam rangka melanjutkan perencanaan pembangunan tahun sebelumnya dan mengacu pada RPJMD Kabupaten Temanggung Tahun 2018-2023.

Program dan kegiatan BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2021 direncanakan berdasarkan analisa kebutuhan yang telah dilakukan sebagai perbandingan dengan rancangan awal RKPD Kabupaten Temanggung Tahun 2021. Analisa kebutuhan tersebut selanjutnya disandingkan dengan proyeksi kemampuan keuangan daerah di Tahun 2021 sehingga mengalami beberapa perubahan kembali. Perubahan yang terjadi lebih pada pengurangan pagu indikatif di Tahun 2021.

Adapun perbandingan antara analisa kebutuhan dalam rancangan Renja BKPSDM Tahun 2021 dengan RKPD Kabupaten Temanggung Tahun 2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2.
Perbandingan Rencana Program dan Kegiatan
BKPSDMKab. TemanggungTahun 2021

RANCANGAN RENJA BKPSDM TAHUN 2021			RKPD KABUPATEN TEMANGGUNG TAHUN 2021			(+ / -)
No	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah, dan Program/Kegiatan	Pagu Indikatif	No	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah, dan Program/Kegiatan	Pagu Indikatif	Pagu Indikatif
A	URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG KEPEGAWAIAN	8.536.316.255,-	A	URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG KEPEGAWAIAN	8.536.316.255,-	0,-
1	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	8.536.316.255,-	1	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	8.536.316.255,-	0,-
a	Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	7.000.000,-	a	Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	7.000.000,-	0,-
	Penyusunan Renstra dan Renja Perangkat Daerah	3.000.000,-		Penyusunan Renstra dan Renja Perangkat Daerah	3.000.000,-	
	Penyusunan Dokumen Evaluasi Perangkat Daerah	4.000.000,-		Penyusunan Dokumen Evaluasi Perangkat Daerah	4.000.000,-	
b	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4.488.316.255,-	b	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4.488.316.255,-	0,-
	Belanja Pegawai	4.488.316.255,-		Belanja Pegawai	4.488.316.255,-	
	Belanja Gaji dan Tunjangan ASN	2.872.592.224,-		Belanja Gaji dan Tunjangan ASN	2.872.592.224,-	
	Belanja Tambahan Penghasilan ASN	1.615.724.031,-		Belanja Tambahan Penghasilan ASN	1.615.724.031,-	
c	Administrasi Umum	680.000.000,-	c	Administrasi Umum	680.000.000,-	0,-
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12.000.000,-		Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12.000.000,-	
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	48.000.000,-		Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	48.000.000,-	
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional	20.000.000,-		Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional	20.000.000,-	
	Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	35.000.000,-		Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	35.000.000,-	
	Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor (+satpam)	197.000.000,-		Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor (+satpam)	197.000.000,-	
	Penyediaan Alat Tulis Kantor	19.000.000,-		Penyediaan Alat Tulis Kantor	19.000.000,-	
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	19.000.000,-		Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	19.000.000,-	

	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	7.000.000,-
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Perundang-Undangan	3.000.000,-
	Penyediaan Makanan dan Minuman	30.000.000,-
	Rapat-Rapat Kordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah	80.000.000,-
	Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	35.000.000,-
	Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	40.000.000,-
	Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	70.000.000,-
	Pemeliharaan Rutin/Berkala Perlengkapan Gedung Kantor	7.000.000,-
	Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor	30.000.000,-
	Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	25.000.000,-
	Pemeliharaan Rutin/Berkala Mebeleur	3.000.000,-
d	Administrasi Kepegawaian	555.000.000,-
	Penyelesaian Penempatan, Pengangkatan, Mutasi, dan Kepangkatan	116.000.000,-
	Penyelesaian Pemberhentian dan Pemberian Pensiun	31.000.000,-
	Penyusunan Analisis Kebutuhan, Formasi, dan Pelaksanaan Pengadaan ASN	408.000.000,-
e	Pengembangan Karir ASN	470.000.000,-
	Pengembangan Karir dan Promosi ASN	470.000.000,-
f	Peningkatan Kapasitas ASN	85.000.000,-
	Pengembangan Assessment Center	45.000.000,-
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	10.000.000,-
	Pengelolaan Karir dalam jabatan fungsional	15.000.000,-
	Pengembangan Penilaian Kinerja ASN	15.000.000,-
g	Pengelolaan Data dan Informasi ASN	54.000.000,-
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	54.000.000,-

	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	7.000.000,-	
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Perundang-Undangan	3.000.000,-	
	Penyediaan Makanan dan Minuman	30.000.000,-	
	Rapat-Rapat Kordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah	80.000.000,-	
	Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	35.000.000,-	
	Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	40.000.000,-	
	Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	70.000.000,-	
	Pemeliharaan Rutin/Berkala Perlengkapan Gedung Kantor	7.000.000,-	
	Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor	30.000.000,-	
	Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	25.000.000,-	
	Pemeliharaan Rutin/Berkala Mebeleur	3.000.000,-	
d	Administrasi Kepegawaian	555.000.000,-	0,-
	Penyelesaian Penempatan, Pengangkatan, Mutasi, dan Kepangkatan	116.000.000,-	
	Penyelesaian Pemberhentian dan Pemberian Pensiun	31.000.000,-	
	Penyusunan Analisis Kebutuhan, Formasi, dan Pelaksanaan Pengadaan ASN	408.000.000,-	
e	Pengembangan Karir ASN	470.000.000,-	0,-
	Pengembangan Karir dan Promosi ASN	470.000.000,-	
f	Peningkatan Kapasitas ASN	85.000.000,-	0,-
	Pengembangan Assessment Center	45.000.000,-	
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	10.000.000,-	
	Pengelolaan Karir dalam jabatan fungsional	15.000.000,-	
	Pengembangan Penilaian Kinerja ASN	15.000.000,-	
g	Pengelolaan Data dan Informasi ASN	54.000.000,-	0,-
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	54.000.000,-	

h	Pembinaan ASN	197.000.000,-	h	Pembinaan ASN	197.000.000,-	0,-
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	60.000.000,-		Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	60.000.000,-	
	Pembinaan Disiplin ASN	62.000.000,-		Pembinaan Disiplin ASN	62.000.000,-	
	Penegakkan Disiplin, Pemberian Penghargaan dan Perlindungan	75.000.000,-		Penegakkan Disiplin, Pemberian Penghargaan dan Perlindungan	75.000.000,-	
B	URUSAN PEMRINTAHAN BIDANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	1.890.000.000,-	B	URUSAN PEMRINTAHAN BIDANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	1.890.000.000,-	0,-
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	1.890.000.000,-		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	1.890.000.000,-	0,-
a	Sertifikasi Kelembagaan, pengembangan kompetensi managerial dan fungsional	1.690.000.000	a	Sertifikasi Kelembagaan, pengembangan kompetensi managerial dan fungsional	1.690.000.000	0,-
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1.690.000.000,-		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1.690.000.000,-	
b	Pengembangan Kompetensi Teknis	200.000.000,-	b	Pengembangan Kompetensi Teknis	200.000.000,-	0,-
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	200.000.000,-		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	200.000.000,-	
	JUMLAH	8.426.316.255,-		JUMLAH	8.426.316.255,-	0,-

Sumber : RKPD Kab. Temanggung Tahun 2021

Dari Tabel 3.2. di atas dapat diketahui bahwa terjadi konsistensi/ kesesuaian antara Renja tahun 2021 dengan RKPD BKPSDM Tahun 2021 baik dari jumlah kegiatan maupun pagu indikatifnya.

Tabel 3.3
Rencana Program dan Kegiatan BKPSDM Kab. Temanggung
Tahun 2021

SUMBER DANA : DAU

KODE REKENING					Urusan/Bidang Pemerintahan Daerah, dan Program/Kegiatan	Indikator Program/Kegiatan	Rencana Kerja Tahun 2021				Alokasi Anggaran 2020	Kinerja Anggaran Tahun 2019			Prakiraan Maju Rencana 2022	Sumber Dana
							Lokasi	Target kinerja	satuan	Pagu Indikatif		Alokasi	Realisasi	%		
Urs	Bid Urs	Prog	keg	sub keg												
1					2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
5					UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN											
5	3				URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG KEPEGAWAIAN											
5	3	2			PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH				5.185.316.255	4.985.900	4.764.000	4.196.750		5.175.316.255		
X	XX	1	2.01		Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				7.000.000	4.985.900	4.764.000	4.196.750	88,09	7.000.000		
X	XX	1	2.01	1	Penyusunan Renstra dan Renja Perangkat Daerah	Terlaksananya Penyusunan Renstra dan Renja Perangkat Daerah	Kec.Temanggung	2	Dokumen	3.000.000					3.000.000	DAU
X	XX	1	2.01	3	Penyusunan Dokumen Evaluasi Perangkat Daerah	Terlaksananya Penyusunan Dokumen Evaluasi Perangkat Daerah	Kec.Temanggung	31	Dokumen	4.000.000					4.000.000	DAU
X	XX	1	2.02		Administrasi Keuangan				4.488.316.255	4.724.667.397	4.343.796.330	4.199.500.617		4.488.316.255		
X	XX	1	2.02	1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Terpenuhinya Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Kec.Temanggung	12	bulan	4.488.316.255	4.724.667.397	4.343.796.330	4.199.500.617		4.488.316.255	DAU
					Belanja Pegawai				2.872.592.224	4.724.667.397	2.842.196.330	2.780.976.417		4.488.316.255	DAU	
					Belanja Gaji dan Tunjangan ASN				2.872.592.224	3.108.943.366	2.842.196.330	2.780.976.417		2.872.592.224	DAU	

					Belanja Tambahan Penghasilan ASN			12	bulan	1.615.724.031	1.615.724.031	1.501.600.000	1.418.524.200		1.615.724.031	DAU
X	XX	1	2.03	3	Administrasi Umum		Kec.Temangung			680.000.000	901.352.350	655.170.450	506.856.749		680.000.000	
X	XX	1	2.03	1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Tersedianya Jasa Surat Menyurat (jasa pelayanan kantor dan SPPD dalam daerah)		12	bulan	12.000.000		10.000.000	5.425.000	54,25	12.000.000	DAU
X	XX	1	2.03	2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik		12	bulan	48.000.000	72.000.000	48.000.000	32.729.836	68,19	48.000.000	DAU
X	XX	1	2.03	3	Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional	Tersedianya Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional		12	bulan	20.000.000					20.000.000	DAU
X	XX	1	2.03	4	Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	Tersedianya Jasa Administrasi Keuangan		12	bulan	35.000.000	40.000.000	46.966.000	28.245.718	60,14	35.000.000	DAU
X	XX	1	2.03	5	Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor (+satpam)	Tersedianya Jasa Kebersihan Kantor		12	bulan	197.000.000	198.439.500	160.895.200	143.755.737	89,35	197.000.000	DAU
X	XX	1	2.03	6	Penyediaan Alat Tulis Kantor	Tersedianya Alat Tulis Kantor		12	bulan	19.000.000	13.299.900	20.000.000	18.524.000	92,62	19.000.000	DAU
X	XX	1	2.03	7	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Tersedianya Barang Cetak dan Penggandaan		12	bulan	19.000.000	19.500.000	19.490.300	12.581.000	64,55	19.000.000	DAU
X	XX	1	2.03	8	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor		12	bulan	7.000.000	7.000.000	7.000.000	2.348.000	33,54	7.000.000	DAU
X	XX	1	2.03	9	Penyediaan Bahan Bacaan dan Perundang-Undangan	Tersedianya Bahan Bacaan dan Perundang-Undangan		12	bulan	3.000.000	3.000.000	3.000.000	2.640.000	88,00	3.000.000	DAU
X	XX	1	2.03	10	Penyediaan Makanan dan Minuman	Tersedianya Makanan dan Minuman		12	bulan	30.000.000	29.560.000	30.000.000	20.513.549	68,38	30.000.000	DAU
X	XX	1	2.03	11	Rapat-Rapat Kordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah	Terlaksananya Rapat-Rapat Kordinasi dan Konsultasi ke		12	bulan	80.000.000	80.000.000	80.000.000	73.993.203	92,49	80.000.000	DAU

					Terbitnya SK Kenaikan pangkat bagi PNS yang memenuhi syarat (Ex. Penataan sistem administrasi KP)		1.000	SK	46.000.000	32.039.000	33.745.000	31.229.000	92,54	46.000.000	DAU
				2	Penyelesaian Pemberhentian dan Pemberian Pensiun	Diterbitkan dan diserahkan KARIS/KARSU, KARPEG dan SK Pensiun	400	Kartu / SK	31.000.000	18.779.000	24.140.000	20.989.500	86,95	31.000.000	DAU
				3	Penyusunan Analisis Kebutuhan, Formasi, dan Pelaksanaan Pengadaan ASN	Tersedianya data formasi pegawai	1	Dokumen	33.000.000	20.916.000	23.371.000	10.782.000	46,13	33.000.000	DAU
						Terlaksananya seleksi CPNS	1	Kgt	375.000.000	370.069.900	359.445.500	90.945.942	25,30	150.000.000	DAU
5	3	2	2.04		Pengembangan Karir ASN			Kec.Tema nggung	470.000.000	985.668.600	726.552.800	589.495.916		70.000.000	
				1	Pengembangan Karir dan Promosi ASN	Tersusunnya dokumen rencana pembinaan karir PNS (ex Penyusunan rencana pembinaan karir PNS)	12	Dokumen	70.000.000	35.897.600	49.279.000	47.230.972	95,84	70.000.000	DAU
						Terlaksananya Seleksi Calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama	1	Kgt	400.000.000	949.771.000	677.273.800	542.264.944	80,07	-	DAU
5	3	2	2.03		Peningkatan Kapasitas ASN			Kec.Tema nggung	115.000.000	474.540.900	184.129.000	154.275.392		205.000.000	
				3	Pengembangan Assessment Center	Terlaksananya Assesment bagi PNS	1	Kgt,	45.000.000	421.193.400	135.617.000	129.599.137	95,56	160.000.000	DAU
				7	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Diberikannya bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	2	orang	40.000.000	10.000.000	9.804.000	8.304.000	84,70	10.000.000	DAU
				9	Pengelolaan Karir dalam jabatan fungsional	Terbinanya tim PAK dan pejabat fungsional (ex pengelolaan administrasi kepegawaian)	5	OPD/ Tim	15.000.000	31.129.000	24.479.000	12.658.755	51,71	35.000.000	DAU

				2	Pengembangan Penilaian Kinerja ASN	Terlaksananya fasilitasi penyusunan SKP/P2KP bagi PNS	10	unit kerja/ OPD	10.000.000	7.220.500	9.729.000	2.283.500	23,47	10.000.000	DAU
						Terfasilitasinya uji kesehatan bagi PNS yang sakit berkelanjutan	3	Orang	5.000.000	4.998.000	4.500.000	1.430.000	31,78	5.000.000	DAU
5	3	2	2.01		Pengelolaan Data dan Informasi ASN			Kec.Temangung	54.000.000	38.307.392	33.419.316	29.980.900		54.000.000	
				1	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Terkelolanya Pengelolaan Aplikasi Kepegawaian dan terlaksananya update data PNS	20/5.000	OPD/Record	54.000.000	38.307.392	33.419.316	29.980.900	89,71	54.000.000	DAU
5	3	2	2.05		Pembinaan ASN			Kec.Temangung	197.000.000	90.533.200	109.576.548	101.347.757		74.000.000	
5	3	2	2.05	2	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Diberikannya surat/SK hukuman disiplin pada PNS yang in disiplin sebagai bentuk pembinaan	15	orang	45.000.000	24.193.000	29.279.968	23.599.729	80,60	35.000.000	DAU
						Terselesaikannya SK izin perceraian	15	SK/orang	15.000.000	8.387.000	10.302.984	8.658.700	84,04	13.000.000	DAU
5	3	2	2.05	1	Pembinaan Disiplin ASN	Terselenggaranya sosialisasi peraturan perundang-undangan kepegawaian bagi Kepala OPD dan/pengelola kepegawaian	140	orang	21.000.000	8.276.000	12.044.000	12.027.105	99,86	16.000.000	DAU
						Terlaksananya monev pelaksanaan peraturan perundang-undangan bidang kepegawain	25	unit kerja/ OPD	11.000.000	8.147.000	9.695.700	8.971.700	92,53	11.000.000	DAU
						Tercetaknya ID bagi ASN	1.500	buah	30.000.000	30.522.200	43.168.000	43.130.123	99,91	30.000.000	

5	3	2	2.05	3	Penegakkan Disiplin, Pemberian Penghargaan dan Perlindungan	Terkirimnya dokumen usulan pemberian penghargaan satya lencana karya satya dan pemberian penghargaan bagi PNS berprestasi (Penghargaan Satya lencana karya satya)		1/50	dokumen/orang	10.000.000	11.008.000	5.085.896	4.960.400	97,53	17.000.000	DAU
						Tersusunnya Perbup tentang TPP Pegawai ASN Pemkab. Temanggung		1	Perbup	65.000.000	-	0	-	0,00		
5	4				PENDIDIKAN DAN PELATIHAN					1.890.000.000	1.891.312.500	3.748.640.200	3.351.574.741		1.391.054.200	
5	4	2			PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA											
						Persentase pejabat tinggi pratama, pejabat administrator, dan pejabat pengawas yang memiliki kompetensi diklat kepemimpinan		40,8	%							
						Persentase ASN yang memenuhi kompetensi Diklat teknis dan fungsional		4,5	%							
5	4	2	2.02		Sertifikasi Kelembagaan, pengembangan kompetensi managerial dan fungsional				Kec. Temanggung, Wil. Prov. Jateng, Jakarta							
5	4	2	2.01	7	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Terkirimnya diklatsar/prajabatan bagi CPNSD		37	orang	380.000.000	380.955.000	2.661.888.000	2.413.820.174	90,68	30.000.000	DAU

						Terkirimnay PNS untuk mengikuti diklat pim II, III, dan IV		32	orang	1.000.000.000	1.000.000.000	490.492.000	490.089.000	99,92	746.054.200	DAU
						Terkirimnya peserta kursus, pelatihan sosialisasi bimtek, ujian dinas, diklat profesi serta sertifikasi		100	orang	250.000.000	303.208.000	384.466.200	280.337.234	72,92	385.000.000	DAU
						Terfasilitasinya uji kompetensi bagi pejabat fungsional		50	orang	30.000.000	27.182.000	32.587.000	11.653.000	35,76	30.000.000	DAU
5	4	2	2.01		Pengembangan Kompetensi Teknis					200.000.000	179.967.500	179.207.000	155.675.333		200.000.000	
5	4	2	2.01	3	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Terselenggaranya bimtek secara mandiri (Bimtek Pengelolaan BOS, Bimtek Komputer, Bimtek PBJ, Bimtek administrasi perkantoran berbasis IT)		4	Kgt	200.000.000	179.967.500	179.207.000	155.675.333	86,87	200.000.000	DAU
					JUMLAH DAU (Belanja Langsung)					3.948.000.000	4.852.670.442	5.923.594.314	4.904.863.147		2.811.054.200	
					Jumlah Belanja Gaji					4.488.316.255	4.724.667.397	4.343.796.330	4.199.500.617			
					JUMLAH SEMUA					8.436.316.255	9.577.337.839	10.267.390.644	9.104.363.764		2.811.054.200	

BAB IV

PENUTUP

Dengan memperhatikan kondisi dan situasi, tantangan, peluang, hambatan, dan kekuatan yang dimiliki, maka pada Tahun 2021 diperkirakan masyarakat dan pemerintah Kabupaten Temanggung masih akan mengalami kehidupan yang dinamis dikarenakan merupakan tahun politik baik di tingkat nasional, provinsi maupun Kabupaten. Situasi yang dinamis tersebut memberikan kesempatan yang lebih luas bagi BKPSDM Kabupaten Temanggung untuk meningkatkan kinerja pelaksanaan program dan kegiatan yang telah direncanakan. Renja BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2021 yang telah tersusun akan memberikan arah dan pedoman bagi semua pemangku kepentingan di BKPSDM Kabupaten Temanggung itu sendiri maupun pihak-pihak yang memiliki keterkaitan dengan BKPSDM Kabupaten Temanggung dalam rangka percepatan pelaksanaan program dan kegiatan yang sudah direncanakan.

Renja BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2021 yang telah disusun berdasarkan Indikasi Program Strategis Tahun Transisi Perencanaan Kabupaten Temanggung sekiranya dapat benar-benar dilaksanakan secara konsisten terutama dalam pemenuhan anggaran pada proses penganggaran di APBD Tahun Anggaran 2021. Seandainya pagu anggaran yang ada di dalam Renja BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2021 ini tidak dapat dipenuhi sepenuhnya, maka tentunya akan dilakukan penyesuaian-penyesuaian pada saat dilaksanakannya kegiatan di Tahun 2021 nanti.

Realisasi APBD Tahun Anggaran 2019 terdiri dari Belanja Tidak Langsung sebesar 96,32 % dan realisasi Belanja Langsung sebesar 82,86 % sehingga dapat dikatakan kinerja efisien dan efektif. Sedangkan realisasi APBD Tahun Anggaran 2020 sampai dengan semester I terdiri dari Belanja Tidak Langsung sebesar 37,11 % dan realisasi Belanja Langsung sebesar 17,54 %.

Dalam Renja Tahun Anggaran 2021 BKPSDM Kabupaten Temanggung mendapat alokasi anggaran untuk Belanja Tidak langsung sebesar Rp.4.488.316.255,00 dan Belanja Langsung sebesar Rp. 3.948.000.000,00 yang terdiri dari 2 program yaitu Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Semoga dengan telah selesainya penyusunan Renja BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2021 ini, maka cita-cita dan harapan yang telah dicanangkan pada saat penyusunan Visi dan Misi BKPSDM Kabupaten Temanggung dapat tercapai sesuai dengan pentahapan yang telah direncanakan, atau jika memungkinkan dapat dicapai lebih cepat dari waktu yang telah direncanakan.

Temanggung, 18 Juni 2020

KEPALA BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG

Drs. TEGUH SURYANTO
Pembina Utama Muda
NIP. 19610529 198503 1 005