



**PERUBAHAN
RENCANA STRATEGIS
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA
KABUPATEN TEMANGGUNG
TAHUN 2019-2023**



**BKPSDM KABUPATEN TEMANGGUNG
2021**

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, kami dapat menyelesaikan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Temanggung Tahun 2019-2023 yang merupakan penjabaran dari RPJMD Perubahan Kabupaten Temanggung Tahun 2018-2023. Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Renstra BKPSDM) Kabupaten Temanggung Tahun 2019-2023 merupakan dokumen perencanaan yang menjadi dasar dalam pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung selama kurun waktu Tahun 2019-2023.

Melalui Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini ditetapkan, tujuan, sasaran, kebijakan, program dan rencana kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu Tahun 2019-2023. Dengan demikian Renstra BKPSDM ini dapat menjadi parameter atau tolok ukur kinerja bagi keberhasilan kinerja jajaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung selama periode tersebut.

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung juga diharapkan dapat memberikan informasi bagi seluruh Organisasi Perangkat Daerah lainnya tentang kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung selama kurun waktu Tahun 2019-2023. Semoga dokumen Renstra ini dapat dijadikan bahan pertimbangan serta pedoman bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk konsisten menjalankan fungsinya sebagai pengelola kepegawaian yang selalu berupaya mengedepankan inovasi dan kreasi guna meningkatkan kinerjanya dalam melayani publik.

Masukan mengenai penyempurnaan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2019-2023 sangat diharapkan agar kinerja lembaga ini di masa yang akan datang dapat meningkat, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih baik bagi keberhasilan program dan kegiatan Pemerintah Kabupaten Temanggung yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Temanggung Tahun 2018-2023.

Temanggung, Oktober 2021

KEPALA BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG

UMI LESTARI NURJANAH, S.Sos,M.Si

Pembina Tingkat I
NIP. 19660608 199603 2 004

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Landasan Hukum	3
1.3. Maksud dan Tujuan	6
1.4. Sistematika Penulisan	7
BAB II : GAMBARAN PELAYANAN BKPSDM	8
2.1. Tugas, fungsi dan struktur organisasi BKPSDM	8
2.2. Sumber Daya BKPSDM	17
2.3. Kinerja Pelayanan BKPSDM	19
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPSDM	25
BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BKPSDM	31
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPSDM	31
3.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih	32
3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra	34
3.4. Telaahan Rencana tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis dan Program Pembangunan berkelanjutan	40
3.5. Penentuan Isu-Isu Strategis	40
BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN	42
4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM	42
BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	44
BAB VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	46
BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	58
BAB VIII : PENUTUP	61

HALAMAN VERIFIKASI

**PERUBAHAN RENSTRA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TEMANGGUNG
TAHUN 2019 – 2023**

Telah diteliti dan diverifikasi oleh Petugas Verifikator
Pada Tanggal : Oktober 2021

Koordinator Bidang Pemerintahan
Non Kecamatan



RINAWATI HERI P, S.E,M.M

Pembina

NIP. 19730501 1996032004

Sub Koordinator
Bidang Pemerintahan
Non Kecamatan



EKO BUDI MULYANTO,S.E,M.M

Pembina

NIP. 19740508 200312 1 008

Mengetahui:

**KEPALA BAPPEDA
KABUPATEN TEMANGGUNG**



Ir. C. MASRIK AMIN ZUHDI, M.M

Pembina UtamaMuda

NIP. 19611121 198703 1 006

BAB I PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Sebagai perwujudan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, setiap Perangkat Daerah wajib menyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD).

Renstra PD adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Renstra PD memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah, yang disusun dengan mengacu kepada RPJMD dan bersifat indikatif.

Selanjutnya dengan telah ditetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 2 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Temanggung 2018-2023, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung sebagai salah satu Perangkat Daerah harus menyusun Renstra PD sebagai bentuk penjabaran operasional visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati Temanggung. Penyusunan Renstra BKPSDM disamping berpedoman pada RPJMD juga memperhatikan Renstra Kementerian Pan dan RB, Badan Kepegawaian Negara dan Renstra Badan Kepegawaian Provinsi Jawa Tengah. Dengan mengacu pada alur pikir tersebut, maka dokumen Renstra Perangkat Daerah disusun berdasarkan garis-garis kebijakan pada dokumen RPJMD tahun 2018-2023 yang didalamnya telah mengacu pada dokumen-dokumen perencanaan seperti RPJPD tahun 2005-2025, RPJMN tahun 2020-2024 serta hasil Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS).

Proses penyusunan Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2019-2023 dilakukan melalui tahapan persiapan penyusunan, penyusunan Rancangan Awal Renstra, penyusunan Rancangan Renstra, Pelaksanaan Forum PD, Penyusunan Rancangan Akhir Renstra, hingga penetapan Renstra. Keterkaitan serta tahapan penyusunan Renstra BKPSDM Tahun 2019 - 2023 mengacu pada Permendagri Nomor 86 Tahun 2017. Pada perjalanannya, Renstra yang telah ditetapkan tersebut perlu ditinjau

kembali karena terdapat perubahan peraturan perundang-undangan dan adanya wabah pandemi Covid 19. Perubahan peraturan perundang-undangan tersebut adalah terbitnya peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah disertai dengan adanya perubahan tugas dan fungsi BKPSDM Kabupaten Temanggung sesuai dengan Peraturan Bupati Temanggung Nomor 34 Tahun 2021 tentang Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung.

Perubahan peraturan perundang-undangan tersebut berdampak pada perubahan nomenklatur program, kegiatan sub kegiatan dan indikator kinerja serta struktur organisasi. Dampak Pandemi Covid-19 pada kondisi sosial dan ekonomi yang berimbas diperlukannya penyusunan kebijakan, pendanaan, target capaian kinerja makro dan Indikator Kinerja Utama (IKU) Daerah dan Perangkat Daerah. Oleh sebab itu setiap perangkat daerah perlu melakukan Perubahan Renstra untuk penyesuaian ulang nomenklatur program/kegiatan/subkegiatan dengan indikator kinerja dan target yang telah tertuang dalam Renstra perangkat daerah yang lama dengan menyesuaikan pada Perubahan RPJMD Kabupaten Temanggung Tahun 2018-2023.

Perubahan Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2019-2023 memuat tujuan, sasaran, program dan kegiatan/sub kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan urusan Pemerintahan Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang merupakan tugas pokok dan fungsi BKPSDM Kabupaten Temanggung.

Perubahan RPJMD Kabupaten Temanggung Tahun 2018-2023 menjadi pedoman dalam penyusunan Perubahan Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2019-2023, dengan menyelaraskan tujuan, sasaran dan program pembangunan yang ditetapkan dalam rencana strategis perangkat daerah di tingkat Provinsi dan rencana strategis pemerintah yang terkait untuk tercapainya sasaran pembangunan nasional. Perumusan tujuan, sasaran, program, kegiatan dan sub kegiatan pada perubahan Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung 2019-2023 harus menyelaraskan dengan tujuan dan sasaran dari Perubahan RPJMD Kabupaten Temanggung Tahun 2018-2023. Penyelarasan tersebut diperlukan agar program pembangunan daerah di tingkat Provinsi dan Pembangunan Nasional di Tingkat Pusat selaras.

Proses penyusunan Renstra Perangkat Daerah dilakukan dalam beberapa tahap sebagai berikut:



Gambar 1.1
Tahapan Proses Penyusunan Renstra Perangkat Daerah

1.2. LANDASAN HUKUM

Adapun landasan hukum dalam penyusunan Perubahan Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2019 -2023 adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005–2025;
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 72 tahun 2019 tentang Perangkat Daerah;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;

10. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2007 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
14. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
15. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah;
16. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2017 tentang Inovasi Daerah;
17. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019;
18. Peraturan Presiden Nomor 96 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 15 Tahun 2010 tentang Percepatan Penanggulangan Kemiskinan;
19. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan;
20. Peraturan Presiden Nomor 79 Tahun 2019 tentang Percepatan Pembangunan Ekonomi Kawasan Kendal-Semarang-Salatiga-Demak-Grobogan, Kawasan Purworejo-Wonosobo-Magelang-Temanggung dan Kawasan Brebes-Tegal-Semarang;
21. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN);
22. Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease 2019 (Covid-19);
23. Keputusan Presiden RI Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana Non Alam;
24. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 3 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2005-2025;
25. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 5 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018-2023;

26. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 16 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2009-2029;
27. Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 10 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Temanggung Tahun 2005-2025;
28. Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 13 Tahun 2011 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah;
29. Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 26 Tahun 2012 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
30. Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 2 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Temanggung Tahun 2018-2023;
31. 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;
32. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2016 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah; dan
33. 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;
34. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2018 tentang Pembuatan dan Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis dalam Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah;
35. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2018 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal;
36. Peraturan Menteri Dalam Negeri No 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah;
37. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
38. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2020 tentang Percepatan Penanganan Covid-19 di lingkungan Pemerintah Daerah;

39. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor Nomor 40 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2021;
40. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 tahun 2019 Tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
41. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
42. Keputusan Menteri dalam negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020, tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
43. Peraturan Bupati Temanggung Nomor 34 Tahun 2021 tentang Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung.

1.3. MAKSUD DAN TUJUAN

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung Tahun 2019 - 2023 disusun dengan maksud:

1. Menjabarkan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah Kabupaten Temanggung yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Temanggung Tahun 2018-2023
2. Memberikan pedoman dalam penyusunan dokumen perencanaan pembangunan lanjutan berupa perencanaan jangka pendek/tahunan (Renja BKPSDM)
3. Memberikan pedoman dalam penyusunan instrumen-instrumen pengendalian, pengawasan, dan evaluasi pembangunan.

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung Tahun 2019-2023 disusun dengan tujuan untuk dapat digunakan sebagai:

1. Acuan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung dalam menyusun perencanaan jangka pendek/tahunan Perangkat Daerah (Renja BKPSDM)
2. Media akuntabilitas dalam rangka menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pelayanan publik yang berkualitas.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung Tahun 2019-2023 adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1. Latar Belakang
- 1.2. Landasan Hukum
- 1.3. Maksud dan Tujuan
- 1.4. Sistematika Penulisan

BAB II GAMBARAN PELAYANAN BKPSDM

- 2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi BKPSDM
- 2.2 Sumber Daya BKPSDM
- 2.3 Kinerja Pelayanan BKPSDM
- 2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPSDM

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BKPSDM

- 1.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPSDM
- 1.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih
- 1.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra BKD Provinsi Jawa Tengah
- 1.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis
- 1.5. Penentuan Isu-isu Strategis

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

BAB VIII PENUTUP

BAB II
GAMBARAN PELAYANAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)

2.1. Tugas, Fungsi Dan Struktur Organisasi

2.1.1 Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Bupati Temanggung Nomor 34 Tahun 2021 tentang Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung, BKPSDM mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut BKPSDM mempunyai fungsi:

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

Adapun Tugas dan fungsi Sekretariat dan Kepala Bidang, masing-masing dapat diuraikan sebagai berikut:

Sekretariat mempunyai tugas melakukan pengoordinasian perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pemantauan, pengendalian, evaluasi, pelaporan meliputi perencanaan program, keuangan, hukum, kehumasan, keorganisasian dan ketatalaksanaan, pembinaan ketatausahaan, kerumahtanggaan, kearsipan, kepegawaian, analisis dan formasi jabatan, SOP, SKM, ZI, PMPRB, Perjanjian Kinerja dan pelayanan administrasi di lingkungan Badan.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud sekretariat mempunyai fungsi:

- a. pengoordinasian kegiatan di lingkungan Badan;
- b. pengoordinasian dan penyusunan rencana dan program kerja di lingkungan Badan;
- c. pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, keuangan, hukum, hubungan masyarakat, kerumahtanggaan, kearsipan dan kepegawaian di lingkungan Badan;
- d. pengoordinasian, pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana di lingkungan Badan;
- e. pengoordinasian dan penyusunan Peraturan Perundang-undangan serta pelaksanaan advokasi hukum di lingkungan Badan;
- f. pengoordinasian pelaksanaan sistem pengendalian intern pemerintah dan pengelolaan informasi dan dokumentasi;
- g. penyelenggaraan pengelolaan barang milik/kekayaan daerah dan pelayanan pengadaan barang/jasa di lingkungan Badan;
- h. pengoordinasian penyusunan analisis dan formasi jabatan di lingkungan Badan;
- i. pengoordinasian penyusunan SOP di lingkungan Badan;
- j. pengoordinasian pelaksanaan/fasilitasi SKM di lingkungan Badan; pengoordinasian penyusunan ZI di lingkungan Badan;
- k. pengoordinasian fasilitasi PMPRB di lingkungan Badan;
- l. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- m. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan fungsinya.

Sekretariat, membawahi:

1. Subbagian Perencanaan dan Keuangan
Mempunyai tugas pengoordinasian penyiapan bahan perumusan, perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, pengendalian, pengelolaan data dan informasi, pengelolaan keuangan, verifikasi, pembukuan, akuntansi, evaluasi dan pelaporan program dan kegiatan di lingkungan Badan serta pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan fungsinya.
2. Subbagian Umum dan Kepegawaian
Mempunyai tugas melakukan pengoordinasian penyiapan bahan perumusan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan yang meliputi pembinaan ketatausahaan, hukum, kehumasan, keorganisasian dan ketatalaksanaan, kerumahtanggaan, kearsipan, kepegawaian, analisis dan formasi jabatan, SOP, SKM, ZI, PMPRB dan pelayanan

administrasi di lingkungan Badan serta pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan fungsinya yang diberikan oleh Sekretaris.

Bidang Formasi dan Kepangkatan mempunyai tugas penyusunan program dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi serta pelaporan dibidang penyusunan formasi dan kebutuhan pegawai, melaksanakan penerimaan dan penjurangan Calon Aparatur Sipil Negara serta pengangkatan Calon Aparatur Sipil Negara menjadi Aparatur Sipil Negara, pengelolaan pemberhentian dan pensiun Aparatur Sipil Negara, fasilitasi penerbitan kartu identitas kepegawaian, pengelolaan dan fasilitasi jabatan fungsional, pengelolaan kenaikan pangkat, pengelolaan peninjauan masa kerja dan kenaikan gaji berkala, serta pengelolaan pegawai tidak tetap. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Administrasi Pegawai mempunyai fungsi;

- a. penyusunan perencanaan program dan kegiatan bidang formasi dan kepangkatan;
- b. pengoordinasian perencanaan program dan kegiatan bidang formasi dan kepangkatan;
- c. pengoordinasian pelaksanaan program dan kegiatan bidang formasi dan kepangkatan;
- d. perumusan dan pelaksanaan kebijakan bidang formasi dan kepangkatan;
- e. pengoordinasian penyusunan dan pengusulan formasi serta kebutuhan pegawai;
- f. pengoordinasian pelaksanaan seleksi Calon Aparatur Sipil Negara;
- g. pengoordinasian pengusulan Nomor Induk Pegawai Calon Aparatur Sipil Negara dan ralat Nomor Induk Pegawai Aparatur Sipil Negara;
- h. pengoordinasian pelaksanaan pengangkatan Calon Aparatur Sipil Negara menjadi Aparatur Sipil Negara;
- i. pengoordinasian pelaksanaan fasilitasi penyelesaian hak tabungan dan asuransi pensiun, tabungan perumahan, dan sejenisnya;
- j. pengoordinasian pengelolaan pemberhentian dan pensiun Aparatur Sipil Negara;
- k. pengoordinasian penerbitan kartu identitas kepegawaian;
- l. pengoordinasian pengusulan dan penetapan Aparatur Sipil Negara tewas;
- m. pengoordinasian pengelolaan kenaikan pangkat pegawai;

- n. pengoordinasian fasilitasi peninjauan masa kerja;
- o. pengoordinasian pengelolaan dan fasilitasi jabatan fungsional;
- p. pengoordinasian pengelolaan pegawai tidak tetap;
- q. pengoordinasian pengelolaan kenaikan gaji berkala;
- r. pembinaan, pengendalian program, monitoring dan evaluasi bidang formasi dan kepangkatan pegawai;
- s. pengoordinasian pelaksanaan tugas terkait dengan penyelenggaraan formasi dan kepangkatan pegawai; dan
- t. pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan fungsinya.

Bidang Formasi dan Kepangkatan adalah unsur penunjang fungsi pelaksana administrasi kepegawaian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan melalui Sekretaris, membawahi Sub Bidang Formasi dan Pensiun dan Sub Bidang Kepangkatan dan Jabatan Fungsional

1. Sub Bidang Formasi dan Pensiun mempunyai tugas penyiapan bahan perumusan pengoordinasian, pelaksanaan pemantauan evaluasi serta pelaporan, yang meliputi penyusunan formasi dan kebutuhan pegawai, pengusulan formasi pegawai, pelaksanaan seleksi Calon Aparatur Sipil Negara, Pengusulan Nomor Induk Pegawai Calon Aparatur Sipil Negara, pengangkatan Calon Aparatur Sipil Negara menjadi Aparatur Sipil Negara, fasilitasi penyelesaian hak tabungan dan asuransi pensiun, tabungan perumahan dan sejenisnya, pengelolaan pemberhentian dan pensiun Aparatur Sipil Negara, fasilitasi penerbitan kartu identitas kepegawaian, pengusulan dan penetapan Pegawai Negeri Sipil tewas, serta pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan fungsinya
2. Sub Bidang Kepangkatan dan Jabatan Fungsional mempunyai tugas penyiapan bahan perumusan pengoordinasian, pelaksanaan pemantauan evaluasi serta pelaporan yang meliputi pengelolaan kenaikan pangkat pegawai, fasilitasi Peninjauan Masa Kerja, pengelolaan kenaikan gaji berkala, pengelolaan dan fasilitasi Jabatan Fungsional, pengelolaan Pegawai Tidak Tetap serta pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan fungsinya.

Bidang Pengembangan Karier dan Informasi Kepegawaian mempunyai tugas penyusunan program dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi serta pelaporan di bidang pengembangan karier pegawai Aparatur Sipil Negara, fasilitasi tim penilai kinerja, penyusunan dan

pengelolaan aplikasi kepegawaian, pengelolaan e-file kepegawaian, serta pemutakhiran/ update data Sistem Informasi Kepegawaian dan e-formasi.

Dalam melaksanakan tugas, Bidang Pengembangan Karier dan Informasi Kepegawaian mempunyai fungsi:

- a. penyusunan perencanaan program dan kegiatan bidang pengembangan karier dan informasi kepegawaian;
- b. pengoordinasian perencanaan program dan kegiatan bidang pengembangan karier dan informasi kepegawaian;
- c. pengoordinasian pelaksanaan program dan kegiatan bidang pengembangan karier dan informasi kepegawaian;
- d. perumusan dan pelaksanaan kebijakan bidang pengembangan karier dan informasi kepegawaian;
- e. penyusunan kebijakan pola karier pegawai dan peta pengembangan karier pegawai;
- f. pengoordinasian bahan usulan mutasi pejabat pimpinan tinggi pratama, administrasi, dan fungsional;
- g. pengoordinasian pelaksanaan dan fasilitasi kegiatan seleksi terbuka;
- h. pengoordinasian pelaksanaan dan fasilitasi uji kompetensi/assessment pegawai;
- i. pengoordinasian pemrosesan penunjukan pelaksana harian dan pelaksana tugas;
- j. pengoordinasian fasilitasi tim penilai kinerja;
- k. pengoordinasian pelaksanaan pengelolaan aplikasi sistem informasi kepegawaian;
- l. pengoordinasian pemutakhiran data kepegawaian Aparatur Sipil Negara;
- m. pengoordinasian pengelolaan e-file kepegawaian;
- n. pengoordinasian pengelolaan aplikasi absensi elektronik;
- o. pengoordinasian pencetakan ID-Card pegawai;
- p. pengoordinasian pengembangan dan pengelolaan aplikasi pendukung pengelolaan kepegawaian;
- q. pengoordinasian pelayanan data dan informasi kepegawaian;
- r. pengoordinasian pemutakhiran data e-formasi;
- s. pembinaan, pengendalian program, monitoring dan evaluasi bidang pengembangan karier dan informasi kepegawaian;
- t. pengoordinasian pelaksanaan tugas terkait dengan penyelenggaraan pengembangan karier dan informasi kepegawaian; dan
- u. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan fungsinya.

Bidang Pengembangan Karier dan Informasi Kepegawaian adalah pelaksana fungsi pengembangan karir dan informasi Kepegawaian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan melalui Sekretaris, membawahi Sub Bidang Pengembangan Karier Pegawai dan Sub Bidang Informasi Kepegawaian.

1. Sub Bidang Pengembangan Karier Pegawai mempunyai tugas penyiapan bahan perumusan pengoordinasian, pelaksanaan pemantauan evaluasi serta pelaporan yang meliputi pola karier, promosi, mutasi, penyusunan peta pengembangan karier pegawai, menyiapkan bahan mutasi pegawai dalam daerah dan antar instansi, melaksanakan/ memfasilitasi kegiatan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi, melaksanakan/memfasilitasi kegiatan assesment pegawai, memproses penunjukan Pelaksana Tugas dan Pelaksana Harian yang pejabatnya berhalangan, melaksanakan/memfasilitasi Tim Penilai Kinerja serta pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan fungsinya.
2. Sub Bidang Informasi Kepegawaian mempunyai tugas pemantauan evaluasi serta pelaporan yang meliputi pelaksanaan pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian, pemutakhiran (up-date) data kepegawaian, pengelolaan e-file kepegawaian, pengelolaan laman (website) badan, pengelolaan aplikasi pendukung pengelolaan kepegawaian, pengelolaan aplikasi absensi elektronik, pencetakan ID-Card pegawai, pelayanan data dan informasi kepegawaian, pelaksanaan pemutakhiran data e-formasi, serta pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan fungsinya.

Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Pembinaan Pegawai mempunyai tugas penyusunan program dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi serta pelaporan dibidang pengelolaan diklat pegawai (diklat kepemimpinan dan diklat teknis fungsional), pengelolaan tugas belajar/izin belajar dan fasilitasi peningkatan pendidikan Aparatur Sipil Negara, pengelolaan dan fasilitasi ujian dinas dan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah serta uji kompetensi pegawai, pengelolaan orientasi calon Aparatur Sipil Negara, pengelolaan pembinaan kepegawaian, penyelesaian administrasi penjatuhan hukuman disiplin pegawai, pengelolaan laporan harta kekayaan pejabat negara, pengusulan penetapan dan pemberhentian sementara dari jabatan organik dan jabatan negeri serta pengaktifan kembali, pemrosesan pemberhentian sementara dari Pegawai Negeri Sipil, pengelolaan penilaian kinerja aparatur sipil negara, pelaksanaan sosialisasi peraturan perundang-undangan kepegawaian, perencanaan serta

pengelolaan kesejahteraan pegawai dan pemberian penghargaan dan tanda kehormatan.

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

- a. penyusunan perencanaan program dan kegiatan bidang pendidikan, pelatihan, dan pembinaan pegawai;
- b. pengoordinasian perencanaan program dan kegiatan bidang pendidikan, pelatihan, dan pembinaan pegawai;
- c. pengoordinasian pelaksanaan program dan kegiatan bidang pendidikan, pelatihan, dan pembinaan pegawai;
- d. perumusan dan pelaksanaan kebijakan bidang pendidikan, pelatihan dan pembinaan pegawai
- e. pengoordinasian administrasi penjatuhan hukuman disiplin pegawai;
- f. perencanaan dan pengelolaan kesejahteraan pegawai dan pemberian penghargaan dan tanda kehormatan;
- g. pengoordinasian pengelolaan Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara;
- h. pengoordinasian penanganan kasus perceraian pegawai;
- i. pengoordinasian dan penyelenggaraan pembinaan pengawasan disiplin Pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah;
- j. pengoordinasian pengelolaan cuti aparatur sipil negara;
- k. pengoordinasian pengusulan penetapan pemberhentian sementara dari jabatan organik dan jabatan negeri serta pengaktifan kembali;
- l. pengoordinasian pemrosesan pemberhentian sementara dari PNS;
- m. pengoordinasian pengelolaan penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara;
- n. pengoordinasian penyusunan kebutuhan dan pelaksanaan diklat pegawai;
- o. pengoordinasian pelaksanaan orientasi tugas calon aparatur sipil negara;
- p. pengoordinasian dan pengelolaan pemrosesan izin belajar dan tugas belajar serta fasilitasi peningkatan pendidikan;
- q. pengoordinasian pengelolaan dan fasilitasi ujian dinas, ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah, dan uji kompetensi pegawai;
- r. pembinaan, pengendalian program, monitoring dan evaluasi kegiatan bidang pendidikan, pelatihan, dan pembinaan pegawai;
- s. pengoordinasian pelaksanaan tugas terkait dengan penyelenggaraan pengembangan karier dan informasi kepegawaian; dan
- t. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan fungsinya.

Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Pembinaan Pegawai adalah pelaksana fungsi pendidikan, pelatihan, dan pembinaan pegawai yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan melalui Sekretaris, membawahi Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan dan Sub Bidang Pembinaan Pegawai.

1. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas penyiapan bahan perumusan pegoordinasian, pelaksanaan pemantauan evaluasi serta pelaporan yang meliputi pengelolaan, fasilitasi, pelaksanaan, evaluasi dan monitoring pelaksanaan diklat, pengelolaan izin belajar/tugas belajar, penyusunan bahan kebutuhan diklat Aparatur Sipil Negara, pengelolaan dan fasilitasi ujian dinas pegawai, pengelolaan dan fasilitasi ujian penyesuaian ijazah, pengelolaan orientasi calon Aparatur Sipil Negara, fasilitasi peningkatan pendidikan Aparatur Sipil Negara, pengelolaan orientasi Calon Aparatur Sipil Negara, pengelolaan dan fasilitasi uji kompetensi Aparatur Sipil Negara serta pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan fungsinya
2. Sub Bidang Pembinaan Pegawai mempunyai tugas penyiapan bahan perumusan pegoordinasian, pelaksanaan pemantauan evaluasi serta pelaporan yang meliputi fasilitasi dan pelaksanaan teknis pembinaan pegawai, fasilitasi penjatuhan hukuman disiplin, pemberian penghargaan, pengelolaan Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara, penanganan kasus perceraian Aparatur Sipil Negara, pengelolaan cuti Aparatur Sipil Negara, monitoring dan evaluasi kehadiran Aparatur Sipil Negara, mengusulkan penetapan pemberhentian sementara dari jabatan organik dan pengaktifan kembali, memproses penetapan pemberhentian sementara dari jabatan negeri, memproses pemberhentian sementara dari Pegawai Negeri Sipil, menyusun kebijakan pemberian kesejahteraan Aparatur Sipil Negara, pengelolaan asuransi kesehatan Aparatur Sipil Negara, fasilitasi uji kesehatan Aparatur Sipil Negara, dan pengelolaan penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara serta pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan fungsinya

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi BKPSDM sesuai dengan keahlian dan kebutuhan. Jabatan fungsional pada BKPSDM yaitu Analis Kepegawaian dan Pranata komputer yang dalam pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsinya bertanggung jawab langsung kepada Kepala BKPSDM lewat Sekretaris Badan.

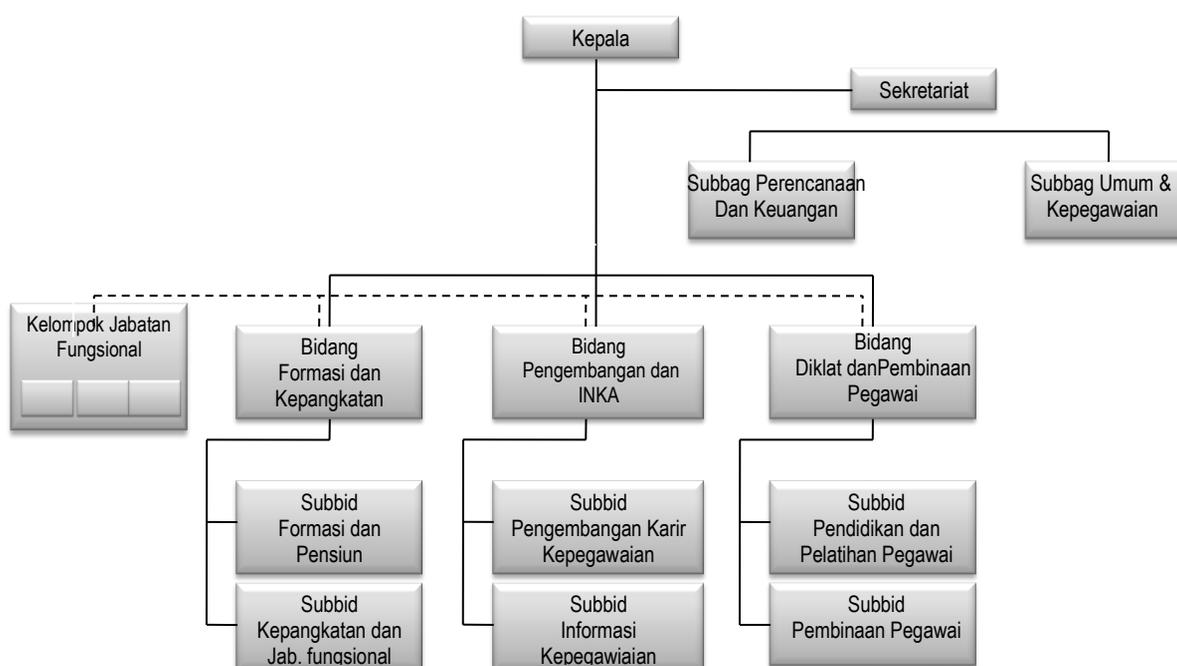
2.1.2 Struktur Organisasi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Temanggung dibentuk dengan Peraturan Bupati Temanggung Nomor 56 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Temanggung.

Susunan organisasi BKPSDM Kabupaten Temanggung terdiri dari:

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

Bagan Organisasi BKPSDM



Gambar : 2.1
Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah
(Sumber : Perbup Nomor 56 Tahun 2020)

2.2. Sumber Daya BKPSDM

2.2.1. Sumber Daya Manusia

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagaimana di atas, BKPSDM Kabupaten Temanggung didukung oleh sumber daya manusia, sarana, dan prasarana.

Jumlah ASN BKPSDM Kabupaten Temanggung pada tahun 2020 sebanyak 33 orang yang dapat digolongkan menurut kualifikasi pendidikan, pangkat/golongan, jabatan dan bidang sebagaimana tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Jumlah Pegawai BKPSDM Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan, Pangkat/Golongan dan Jabatan Per – 31 Desember 2020

NO	URAIAN	JUMLAH PEGAWAI	KET
	Kondisi pegawai berdasarkan:		
1	Kualifikasi Pendidikan		
	a SD	0	
	b SMP	2	
	c SMA	3	
	d Sarjana Muda (D-III)	3	
	e S-1 dan D-IV	19	
	f S-2	6	
	Jumlah	33	
2	Pangkat/Golongan		
	a Gol I	1	
	b Gol II	4	
	c Gol III	23	
	d Gol IV	5	
	Jumlah	33	
3	Jabatan		
	A Eselon II	1	
	B Eselon III	4	
	C Eselon IV	8	
	D Eselon V	-	
	E Jabatan Fungsional	3	
	F Jabatan Fungsional Umum	17	
	Jumlah	33	
	JUMLAH	33	

Sumber : BKPSDM Tahun 2020 (data diolah)

Tingkat Pendidikan pegawai merupakan faktor yang sangat penting didalam pelaksanaan suatu unit organisasi, karena tanpa didukung pendidikan yang memadai, maka profesionalisme pegawai tidak akan terwujud, dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dengan dukungan SDM di BKPSDM sebanyak 33 orang, 75,76% nya mempunyai pendidikan tinggi (D4, S1, S2) yang akan mampu melaksanakan program dan kegiatan dalam mewujudkan tujuan yang hendak dicapai, namun demikian masih diperlukan pengembangan kompetensi teknis/fungsional SDM nya.

2.2.2. Aset/Modal

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

Tabel 2.2
Sarana dan Prasarana Pendukung Pelaksanaan Tugas
BKPSDM Kabupaten Temanggung

NO	JENIS SARPRAS	JUMLAH	SATUAN	KETERANGAN
1	2	3	4	5
1	Tanah	1	Bidang	Milik PT KAI
2	Gedung			
	- Gedung kantor	1	gedung	baik
	- Gedung Lab. Pengembangan SDM	1	gedung	Memanfaatkan gedung Korpri
3	Kendaraan Dinas			
	- Roda 4	5	unit	Kondisi baik 3 unit, 2 unit habis masa ekonomisnya
	- Roda 2	14	unit	Kondisi baik
4	Komputer (PC)	22	unit	Kondisi baik 16, rusak 6 unit
5	Mesin Ketik Manual	1	unit	rusak
6	LCD	2	unit	Baik 1 unit, rusak 1 unit
7	Laptop/Note book	13	unit	Kondisi baik 7, rusak 6
8	Printer	14	unit	Kondisi baik 12, rusak 2
9	Almari	15	unit	Kondisi baik
10	Filling cabinet	2	unit	Kondisi baik
11	Kursi Kerja	67	buah	Kondisi baik 47, rusak 20
12	Meja Kerja	47	buah	Kondisi baik
13	Meja Kursi Kepala	1	set	Kondisi baik
14	Meja Kursi tamu	3	set	Kondisi baik
15	Telepon	7	set	Kondisi baik
16	Lab. Pengembangan SDM aparatur	1	unit	Terdiri dari: 51 unit PC, 1 set Sound, 1 set LCD, 2 unit AC, 50 Meja Komp., 50 Kursi komp. (kondisi baik)

Sumber : BKPSDM Tahun 2020

Guna melaksanakan seluruh program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung sarana dan prasarana tersebut cukup memadai, namun demikian untuk tercapainya tujuan pembangunan dari misi ketiga RPJMD yaitu mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pelayanan publik yang berkualitas, masih diperlukan sarana dan prasarana ruang/gedung untuk Ruang rapat/aula yang representatif, ruang/gedung untuk ruang arsip, peralatan/perlengkapan komputer/note book/Laptop.

2.3. KINERJA PELAYANAN BKPSDM

2.3.1. Sasaran/Target Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung 2019-2023

Berdasarkan atas Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 2 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Temanggung Tahun 2018-2023, capaian kinerja Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung sebagai berikut:

Tabel 2.3

Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPSDM
Kabupaten Temanggung

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK (SPM)	Target IKK	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
				1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)
A	Indeks Profesionalitas ASN	0	0	49	52	55	58	61	51,7	50,03				100	96			
1	Persentase penyusunan formasi pegawai	0	0	100	100	100	100	100	100	100				100	100			
2	Persentase penyelesaian usulan pensiun PNS tepat waktu	0	0	100	100	100	100	100	100	100				100	100			
3	Persentase penyelesaian Usulan Kenaikan Pangkat Tepat Waktu	0	0	100	100	100	100	100	100	100				100	100			
4	Persentase keterisian jabatan Pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator, dan jabatan pengawas	0	0	80	80	80	80	80	77,48	76,38				96,85	95,47			
5	Persentase perempuan pada jabatan eselon I,II, III dan IV	0	0	45,5	46	47	47	48	45,81	46,79				100	100			
6	Persentase pelanggaran disiplin ASN	0	0	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,22	0,25				100	100			
7	Persentase penyelesaian penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN	0	0	90	90	90	90	90	100	100				100	100			
8	Persentase pelaksanaan updating data kepegawaian	0	0	80	85	90	95	95	100	100				100	100			
9	Persentase pejabat tinggi pratama, pejabat administrator, dan pejabat pengawas yang memiliki kompetensi diklat kepemimpinan	0	0	37,6	40,8	44	47,2	50,5	37,91	27,08				100	66,36			
10	Persentase ASN yang memenuhi kompetensi Diklat teknis dan fungsional	0	0	3	4,5	4,5	4,5	4,5	4,87	7,36				100	100			

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa capaian indikator daerah pada fungsi penunjang kepegawaian dan Diklat pada tahun ke 2 (tahun 2020) periode Renstra 2019-2023 dari 11 (sebelas) indikator, 8 (delapan) indikator telah tercapai, yaitu:

- a. Persentase Penyusunan Formasi Pegawai
Faktor pendorong tercapainya indikator ini adalah adanya kewajiban bagi perangkat daerah untuk mengisi/menyusun formasi pegawai setiap tahunnya.
- b. Persentase penyelesaian usulan pensiun PNS tepat waktu,
Faktor pendorong tercapainya indikator ini adalah semakin meningkatnya Pelayanan Administrasi urusan pensiun di BKN serta Kerjasama dan kinerja yang baik antar pengelola kepegawaian tingkat kabupaten maupun PD
- c. Persentase penyelesaian usulan kenaikan pangkat tepat waktu,
Faktor pendorong tercapainya indikator ini adalah Koordinasi yang intensif dan baik dengan BKN selaku pemberi persetujuan teknis dan verifikator Administrasi usulan kenaikan pangkat PNS dan Kerjasama dan kinerja OPD Pengusul berkas kenaikan pangkat PNS yang tepat waktu.
- d. Persentase perempuan pada jabatan eselon I, II, III, dan IV,
Faktor pendorong tercapainya indikator ini adalah makin terbuka dan meningkatnya kompetensi perempuan untuk menjabat pada jabatan eselon II, III, dan IV.
- e. Persentase pelanggaran disiplin ASN
Faktor pendorong tercapainya indikator ini adalah semakin meningkatnya kepatuhan ASN/PNS terhadap Peraturan Perundang-undangan Bidang Kepegawaian
- f. Persentase penyelesaian penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN,
Faktor pendorong tercapainya indikator ini adalah komitmen atasan langsung untuk segera menindaklanjuti atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh bawahannya
- g. Persentase pelaksanaan updating data kepegawaian,
- h. Faktor pendorong tercapainya indikator ini adalah Kinerja Pengelola Kepegawaian PD yang konsisten mengirimkan update data kepegawaiannya ke BKPSDM dan adanya SIMPEG Online memudahkan pengiriman/update data kepegawaian secara mandiri.
- i. Persentase ASN yang memenuhi kompetensi Diklat teknis dan fungsional

Faktor pendorong tercapainya indikator ini adalah tawaran keikutsertaan Diklat Teknis/Fungsional tidak hanya dari Badan Diklat Provinsi Jateng (BPSDMD) akan tetapi juga dari instansi vertikal penyelenggara diklat dan juga dilaksanakannya pengembangan kompetensi yang diselenggarakan sendiri oleh BKPSDM (Bimtek Teknis dan Fungsional)

Adapun 3 (tiga) indikator yang belum tercapai yaitu:

a. Indeks Profesionalitas ASN

Realisasi indikator ini pada tahun ke 2 periode Renstra tahun 2019-2023 terealisasi sebesar 50,03 lebih kecil dari target yang direncanakan pada tahun 2020 sebesar 52 angka indeks dan juga lebih rendah realisasinya dibandingkan tahun 2019 (51,7). Adapun capaian sampai dengan tahun 2020 (tahun ke 2 periode Renstra) tercapai 82,02 dari target akhir periode renstra sebesar 61 angka indeks.

Tidak tercapainya indikator ini disebabkan karena:

- 1) Pengisian IP ASN oleh PNS sudah mencapai 77% dari jumlah PNS lebih tinggi dari tahun 2019 (26%) namun sebagian besar responden belum mengikuti pengembangan kompetensi sesuai jabatannya yang merupakan penyumbang (komponen tertinggi) dari IP ASN. Peningkatan jumlah PNS yang mengisi kuestioner (sebagai responden) tidak berbanding lurus dengan peningkatan jumlah responden yang telah ikut pengembangan kompetensi. Sebagai contoh sebagian besar pejabat yang menduduki jabatan struktural belum mengikuti Pelatihan Kepemimpinan sesuai jabatannya karena merupakan pejabat yang promosi di tahun ini. Sedangkan pejabat yang mengikuti pelatihan kepemimpinan telah purna tugas (pensiun). Adapun untuk pengembangan kompetensi teknis dan fungsional memerlukan biaya yang besar serta waktu dan juga tempat penyelenggaraan yang terbatas.
- 2) Adanya Pandemi Covid-19 berpengaruh terhadap pengurangan anggaran pengembangan kompetensi, sebagai contoh pengiriman diklat kepemimpinan dari 24 orang menjadi 15 orang, untuk penyelenggaraan bimtek dari 4 kegiatan (200 orang) menjadi 2 kegiatan (90 orang).

- b. Persentase keterisian jabatan tinggi pratama, jabatan administrator, dan jabatan pengawas
- Realisasi indikator kinerja ini pada tahun kedua renstra (tahun 2020) sebesar 76,38% lebih rendah dari target yang direncanakan sebesar 80%, adapun capaian di tahun akhir periode Renstra tercapai 95,47%. Tidak tercapainya indikator kinerja ini disebabkan karena :
- 1) Keterbatasan sumber daya SDM yang akan diproyeksikan untuk menduduki jabatan;
 - 2) Pengosongan formasi jabatan (jabatan tidak diisi) untuk mengantisipasi proyeksi perubahan SOTK (berpengaruh terhadap angka pembanding jumlah formasi jabatan)
- c. Persentase pejabat tinggi pratama, pejabat administrator, dan pejabat pengawas yang memiliki kompetensi diklat kepemimpinan
- Realisasi indikator kinerja ini pada tahun kedua renstra (tahun 2020) sebesar 27.08% lebih rendah dari target yang direncanakan sebesar 40,8%, adapun capaian s.d. tahun 2020 indikator kinerja ini tercapai 53,63%.
- Tidak tercapainya indikator kinerja ini disebabkan karena :
- 1) Keterbatasan kuota dari penyelenggara Diklat managerial (BPSDMD Prov. Jateng);
 - 2) Keterbatasan keuangan daerah untuk pembiayaan diklat,
 - 3) Pandemi covid 19 yang mengakibatkan refocusing anggaran.

2.3.2. Kinerja Keuangan

Capaian indikator kinerja anggaran selama 2 (dua) tahun Renstra BKPSDM Tahun 2019-2023 sebagaimana tabel 2.4 berikut:

Tabel 2.4
 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan
 BKPSDM Kabupaten Temanggung

Uraian	Anggaran pada tahun		Realisasi Anggaran pada Anggaran pada tahun		Rasio antara Realisasi dan Anggaran tahun		Rata-Rata Pertumbuhan	
	Ke-		Ke-		Ke-			
**)	1	2	1	2	1	2	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
JML BELANJA	10.296.365.444	6.281.354.084	9.131.878.040	5.805.350.335	88,69	92,42	(43,62)	(36,43)
BELANJA TIDAK LANGSUNG	4.343.796.330	3.855.769.152	4.199.500.617	3.779.432.499				
a. Gaji	2.842.196.330	2.305.045.117	2.780.976.417	2.292.879.100				
b. Tunjangan	1.501.600.000	1.550.724.035	1.418.524.200	1.486.553.399				
BELANJA LANGSUNG	5.952.569.114	2.425.584.932	4.932.377.423	2.025.917.836	82,86	83,52	(59,25)	(58,93)
Program Perencanaan Pembangunan Daerah dan kelitbangan	4.764.000	4.985.900	4.196.750	4.624.000	88,09	92,74	4,66	10,18
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	425.351.500	436.060.800	340.756.043	348.631.046	80,11	79,95	2,52	2,31
Program Peningkatan Sarana Prasarana Aparatur	229.818.950	197.353.000	166.100.706	161.187.815	72,27	81,67	(14,13)	(2,96)
Program Peningkatan Disiplin Aparatur	-	9.990.000	-	9.984.712	-	99,95	-	-
Program Administrasi Kepegawaian	518.963.500	369.845.940	183.392.697	220.792.816	35,34	59,70	(28,73)	20,39
Program Peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur	4.630.675.300	1.304.702.300	4.106.602.570	1.182.567.397	88,68	90,64	(71,82)	(71,20)
Program Pembinaan Kesejahteraan Aparatur dan Informasi Kepegawaian	142.995.864	102.646.992	131.328.657	98.130.050	91,84	95,60	(28,22)	(25,28)

Secara umum rata-rata pertumbuhan anggaran dan realisasi anggaran pada BKPSDM Kabupaten Temanggung mempunyai kecenderungan negatif, hal ini menunjukkan bahwa terdapat penurunan anggaran belanja langsung dari tahun sebelumnya hal ini terutama disebabkan adanya pandemi Covid 19 yang berakibat adanya refocusing anggaran dan penurunan pagu anggaran di tahun 2020, adapun secara rinci dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Program Administrasi Kepegawaian

Terdapat penurunan pagu anggaran di tahun 2020 khususnya untuk kegiatan Seleksi CPNS demikian juga untuk rasio realisasi anggaran dengan anggaran yang ditargetkan jauh dibawah angka 100%, hal ini disebabkan karena:

- a. Anggaran seleksi CPNS Formasi Tahun 2019 di tahun 2019 hanya terealisasi pada pelaksanaan seleksi administrasi, adapun seleksi SKD dan/SKB baru terlaksana di tahun 2020,
 - b. Anggaran tahun 2020 yang direncanakan untuk kegiatan seleksi CPNS formasi 2019 dan seleksi CPNS formasi 2020, hanya digunakan untuk seleksi CPNS Formasi tahun 2019 adapun untuk Seleksi CPNS formasi tahun 2020 tidak terlaksana karena memang dari Pusat tidak ada seleksi penerimaan CPNS formasi tahun 2020.
2. Program Peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur
- Rasio pertumbuhan anggaran program ini memunyai kecenderungan negatif dibawah nol (-71,8), hal ini disebabkan karena terjadi penurunan pagu anggaran cukup signifikan di tahun 2020 dari pagu tahun sebelumnya (tahun 2019), penurunan pagu anggaran utamanya dari tidak teralokasinya anggaran untuk Diklatsar, karena memang pada tahun 2020 tidak ada kegiatan pengiriman diklatsar bagi CPNS formasi tahun 2019 (Diklatsar CPNS formasi tahun 2019, baru dilaksanakan pada tahun 2021)
3. Program Penunjang urusan PD (Belanja Program Ex BAU)
- Rasio pertumbuhan anggaran program ini memunyai kecenderungan positif meskipun dibawah 10%, meskipun pagu anggaran di tahun 2020 menurun dibandingkan tahun 2019 akan tetapi karena persentase penurunannya kecil tidak berpengaruh besar terhadap penurunan rasio pertumbuhan anggaran.

Angka pertumbuhan anggaran yang cenderung negatif berdampak pada tidak tercapainya beberapa indikator kinerja sasaran RPJMD maupun indikator kinerja program/renstra, terutama capaian untuk indikator yang berhubungan dengan pengembangan kompetensi.

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPSDM

Sebagai upaya mendorong BKPSDM Kabupaten Temanggung menjadi lembaga yang mampu menjalankan peran, tugas dan fungsinya ditengah dinamika pembangunan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, BKPSDM Kabupaten Temanggung harus mempunyai strategi pencapaian yang mengacu pada faktor kekuatan dan kelemahan internal serta faktor peluang dan ancaman eksternal.

Berdasarkan hasil analisis terhadap faktor eksternal, teridentifikasi beberapa peluang yang harus dimanfaatkan secara baik, antara lain:

1. Dilaksanakannya Otonomi Daerah dapat memaksimalkan sumber daya yang ada untuk peningkatan dan pengembangan SDM Aparatur Daerah;
2. Adanya kebijakan pemerintah dalam upaya menciptakan sistem penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik dan akuntabel (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean governance*);
3. Adanya pelimpahan kewenangan dari Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah dalam pengelolaan manajemen kepegawaian;
4. Adanya kebijakan pemerintah dalam rangka rekrutmen pegawai guna pengisian formasi sesuai dengan kebutuhan organisasi;
5. Adanya kesempatan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan pemerintah dan lembaga non pemerintah;
6. Adanya komitmen pemerintah di dalam pemanfaatan teknologi informasi (IT) di dalam pelaksanaan pelayanan pemerintah;
7. Tersedianya jaringan internet *online* di semua PD di Lingkup Pemerintah Kabupaten Temanggung.

Di samping itu, berbagai ancaman eksternal juga perlu diantisipasi dalam penyusunan strategi dan kebijakan perencanaan pembangunan ke depan. Ancaman tersebut, antara lain:

1. Lemahnya inovasi dan inisiatif pegawai untuk menggunakan cara yang berbeda dalam penyelesaian pelaksanaan kegiatan untuk lebih efektif dan efisien;
2. Pengukuran/penilaian kinerja lewat SKP/P2KP masih bersifat formalitas, belum dilaksanakan dengan benar-benar obyektif.

B. Potensi Kelemahan:

- 1) Kurangnya sarana dan prasarana kerja yang memadai (Meliputi: Gedung, Ruang Arsip, alat-alat kantor, dan sarana pendukung lainnya);
- 2) Kurangnya penguasaan pegawai di bidang teknologi informasi;
- 3) Lemahnya inovasi dan inisiatif pegawai untuk menggunakan cara yang berbeda dalam penyelesaian pelaksanaan kegiatan untuk lebih efektif dan efisien;
- 4) Pengukuran/penilaian kinerja lewat SKP/P2KP masih bersifat formalitas, belum dilaksanakan dengan benar-benar obyektif.

C. Potensi Peluang:

- 1) Adanya kebijakan pemerintah dalam upaya menciptakan sistem penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik dan akuntabel (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean governance*);
- 2) Adanya koordinasi yang baik dan harmonis antar Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Temanggung;
- 3) Adanya kebijakan pemerintah dalam rangka rekrutmen pegawai guna pengisian formasi sesuai dengan kebutuhan organisasi;
- 4) Adanya kesempatan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan pemerintah dan lembaga non pemerintah;
- 5) Adanya komitmen dari pemerintah di dalam pemanfaatan teknologi informasi (IT) di dalam pelaksanaan pelayanan pemerintah;
- 6) Tersedianya jaringan internet *online* di semua PD di Lingkup Pemerintah Kabupaten Temanggung.

Kondisi saat ini menunjukkan bahwa SDM aparatur yang ada masih jauh dari apa yang diharapkan. Potret SDM aparatur saat ini masih menunjukkan profesionalisme rendah, rendahnya profesionalitas SDM aparatur berpengaruh juga terhadap rencana/pola pengembangan karir berdasar merit system.

Berdasarkan uraian di atas dan hasil evaluasi Restra BKPSDM Tahun 2019-2023 serta analisis Renstra BKN, Renstra Kementerian PAN dan RB, Renstra Departemen Dalam Negeri serta Renstra BKD Provinsi Jawa Tengah, dan hasil analisis terhadap KLHS diperoleh tantangan dan peluang pengembangan pelayanan BKPSDM selama 5 tahun ke depan sebagai berikut:

2.3.1 Tantangan

- a). Implementasi 9 (sembilan) program strategi percepatan reformasi birokrasi Kementerian PAN dan RB:
 - 1) Penataan Struktur Birokrasi
 - 2) Penataan jumlah, dan distribusi ASN
 - 3) Sistem Seleksi CPNS dan Promosi PNS secara Terbuka
 - 4) Profesionalisasi ASN
 - 5) Pola Pengembangan karir dengan sistim Merit
 - 6) Pengembangan Sistem Elektronik Pemerintah (*E-Government*)

- 7) Peningkatan Pelayanan Publik
 - 8) Peningkatan transparansi dan akuntabilitas aparatur
 - 9) Peningkatan Kesejahteraan Pegawai
 - 10) Efisiensi Penggunaan Fasilitas, Sarana dan Prasarana Kerja ASN
- b). Diberlakukannya Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menggantikan Undang-Undang nomor 8 Tahun 1974 juncto Undang-Undang nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian:
- 1) Peningkatan efektifitas sistem perencanaan dan pengembangan kepegawaian
 - 2) Peningkatan sistem pembinaan kinerja yang optimal
 - 3) Peningkatan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi
 - 4) Peningkatan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi
 - 5) Peningkatan efektifitas sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian
 - 6) Peningkatan efektifitas koordinasi perencanaan program, sumber daya, serta
 - 7) pengelolaan administrasi
 - 8) Peningkatan pemenuhan standar dan mutu sarana prasarana kantor

2.3.2 Peluang

- a). perubahan peraturan bidang kepegawaian dengan diberlakukannya Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah sebuah bentuk profesi. Dengan penetapan ASN sebagai sebuah profesi, maka diperlukan adanya asas, nilai dasar, kode etik dan kode perilaku, serta pengembangan kompetensi. Pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPKK). Selanjutnya, mengenai Jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri dari Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional dan Jabatan Pimpinan Tinggi. Khusus dalam hal pemenuhan kebutuhan pegawai selain PNS juga dapat dengan pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPKK).
- c). Efisiensi dan efektifitas pelayanan dan administrasi kepegawaian berbasis teknologi informasi

2.3.3 Pengembangan Pelayanan BKPSDM

Sesuai dengan Tugas pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung

melaksanakan kegiatan pelayanan pegawai ASN di lingkungan pemerintah Kabupaten Temanggung sebagai berikut:

Sekretariat:

- a). Pelayanan administrasi Perkantoran
- b). Peningkatan sarana dan prasarana kantor

Bidang Formasi dan Kepangkatan:

- a) Pelayanan administrasi kepegawaian (karpeg/KPE, Karis, karsu)
- b) Pelayanan proses pemberhentian pegawai (pensiun)
- c) Pelayanan Administrasi Pegawai Daerah dan Pegawai Kontrak
- d) Fasilitasi pengurusan administrasi jabatan fungsional
- e) Fasilitasi penyelenggaraan penerimaan CPNS/PPPK
- f) Pengangkatan CPNS menjadi PNS

Bidang Pengembangan Karir dan Informasi Kepegawaian

- a) Mutasi Jabatan, terdiri dari pengangkatan, pemberhentian dan pemindahan dari dan dalam jabatan, pindah masuk dan keluar daerah
- b) Assesment Kompetensi Pegawai (PCAP, QAP, SAP)
- c) Pengelolaan aplikasi kepegawaian

Bidang Diklat dan Pembinaan Pegawai:

- a) Penyelenggaraan/Pengiriman peserta pendidikan dan pelatihan struktural, Diklat Prajabatan, Diklat Teknis Fungsional, bimtek dan kursus ASN dan Penyelenggaraan Bimtek secara mandiri
- b) Pelayanan konsultasi dan Izin Belajar, Surat Keterangan Memiliki Ijazah dan Tugas Belajar
- c) Pembinaan Disiplin Pegawai
- d) Proses penanganan kasus dan izin perceraian Pegawai
- e) Pengelolaan Data Kepegawaian
- f) Pelayanan penyusunan P2KP
- g) Penilaian Kinerja Pegawai

Berdasarkan tantangan, peluang dan pelayanan BKPSDM tersebut di atas serta mengingat tuntutan masyarakat dan keterbatasan SDM yang ada maka perlu adanya pengembangan pelayanan BKPSDM tahun 2019 – 2023 sebagai berikut:

- a. Pelayanan administrasi kepegawaian *papperless* dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi
- b. Pelayanan informasi kepegawaian melalui media sosial, internet dan anjungan informasi
- c. Mengoptimalkan Pelayanan administrasi dan informasi kepegawaian terpadu satu pintu dengan Loker/Ruang Layanan Informasi

- d. Pengembangan sistem informasi terintegrasi dengan IT Center Pemda Kabupaten Temanggung
- e. Pengembangan *e-performance* dengan pemanfaatan TI untuk menilai kinerja pegawai secara obyektif dan transparan *realtime* sebagai dasar pembinaan dan kebijakan (*reward and punishment*).
- f. Mengoptimalkan pemanfaatan laboratorium pengembangan SDM untuk pengembangan kompetensi pegawai dan bimbingan konseling pegawai.

BAB III
PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan fungsi BKPSDM

Permasalahan pembangunan adalah kesenjangan antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan dan kesenjangan antara apa yang ingin dicapai di masa datang dengan kondisi riil saat perencanaan dibuat. Sedangkan Isu strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan daerah karena dampaknya yang signifikan bagi daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka menengah/panjang, dan menentukan pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah di masa yang akan datang.

BKPSDM Kabupaten Temanggung sebagai perangkat daerah mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan urusan penunjang pemerintahan Bidang Kepegawaian dan Diklat dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Pemetaan permasalahan pelayanan BKPSDM Kabupaten Temanggung dapat dilihat dalam tabel berikut :

Hasil identifikasi permasalahan pelayanan BKPSDM disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.1
Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi BKPSDM
Tahun 2019-2023

No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	Belum optimalnya IP ASN Pemerintah Kabupaten Temanggung	Rendahnya pencapaian indeks profesionalitas ASN	Belum optimalnya kompetensi sumber daya aparatur
			Belum tersedianya data Kebutuhan Pengembangan Kompetensi berdasarkan analisis kebutuhan Diklat
			Belum seluruh ASN memiliki dokumen kepegawaian yang lengkap
			Belum sempurnanya integrasi data Kepegawaian pada apk kepegawaian di daerah dengan apk. Data Kepegawaian di BKN
2	Penerapan sistem merit dalam manajemen pns belum optimal	Dalam pengelolaan kepegawaian sistem merit belum diterapkan secara maksimal (capaian penilaian indeks merit sistem dalam katagori buruk)	Regulasi terkait sistim merit belum tersusun
			Ketersediaan data pada Aspek-aspek pendukung sistem merit belum tersedia secara opimal

3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Bupati dan Wakil Bupati Temanggung Terpilih

Visi Daerah yang ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Temanggung Tahun 2018-2023 merupakan perwujudan dari Visi Bupati/Wakil Bupati terpilih, yaitu: **“TERWUJUDNYA MASYARAKAT TEMANGGUNG YANG TENTREM, MAREM, GANDEM”**

Penjabaran dari Visi tersebut antara lain adalah:

Tentrem : Terwujudnya kehidupan masyarakat yang aman, rukun berdampingan secara damai tanpa memandang perbedaan suku, agama, ras, golongan, dan status sosial, penuh kegotongroyongan, saling menghormati antar masyarakat, taat kepada hukum dan menjunjung tinggi hak asasi manusia.

Marem : Terpenuhinya kebutuhan dasar masyarakat secara lahir dan batin, adil dan merata.

Gandem : Masyarakat memiliki kemampuan berpikir, beraktualisasi, inovatif dan kreatif, mandiri, berdaya saing sehingga mampu berprestasi baik di tingkat regional dan global.

Pemerintahan yang bersih merupakan sebuah kondisi yang ingin diwujudkan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, yaitu suatu kondisi pelaksanaan pemerintahan yang bebas Korupsi, Kolusi, Nepotisme dan akuntabel sesuai dengan arah pelaksanaan reformasi birokrasi sehingga terwujud pemerintahan yang bersih (*clean governance*) dan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) di semua aspek pelaksanaan pemerintahan.

Untuk mewujudkan Visi Daerah Kabupaten Temanggung di atas, pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan dilakukan dalam 3 (tiga) Misi Daerah, yaitu:

1. Mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, berkarakter, dan berdaya;
2. Mewujudkan pemberdayaan ekonomi kerakyatan yang berbasis potensi unggulan daerah dan berkelanjutan;
3. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pelayanan publik yang berkualitas;

Untuk menciptakan pemerintahan yang bersih, transparan, tidak KKN, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik, atau dalam kata lain *Good Governance and Clean Governance* maka penyelenggaraan pemerintahan harus dilaksanakan secara efektif, efisien, bersih, dan berwibawa.

Hal tersebut antara lain dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas SDM Aparatur, sehingga dapat memberikan pelayanan publik yang terbaik kepada masyarakat, meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan daerah secara transparan dan akuntabel, merumuskan perencanaan dengan baik dan tertata sehingga pembangunan yang dilaksanakan memiliki arah yang jelas, dan meningkatkan kualitas pengawasan internal yang dilakukan.

Upaya tersebut di atas sekaligus menjadi rangkaian reformasi birokrasi yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Temanggung.

Misi Bupati/Wakil Bupati Temanggung periode 2018 – 2023 sebagaimana tertuang dalam dokumen Perubahan RPJMD Tahun 2018–2023 yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung

terdapat pada misi ke-3 yaitu: *Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pelayanan publik yang berkualitas.*

Berdasarkan identifikasi permasalahan sebagaimana tersebut pada tabel 3.1 di atas dalam rangka mewujudkan visi dan misi ke 3 Bupati dan Wakil Bupati terpilih maka perlu diidentifikasi faktor-faktor penghambat dan pendorong dari permasalahan pelayanan BKPSDM yang mempengaruhi pencapaian visi dan misi tersebut.

Faktor-faktor penghambat:

1. Penetapan kuota diklat oleh BPSDMD Provinsi Jawa Tengah
2. Belum adanya penyusunan rencana kebutuhan pengembangan kompetensi berdasarkan analisis kebutuhan diklat
3. Belum sepenuhnya diterapkan sistem pemberian *reward and punishment* pegawai berbasis kinerja
4. Belum optimalnya penerapan sistem merit dalam manajemen kepegawaian
5. Belum optimalnya pemberian pelayanan bidang kepegawaian

Faktor-faktor pendorong:

1. Perubahan nomenklatur PD dari BKD menjadi BKPSDM memberikan legitimasi untuk penyelenggaraan Diklat/Bimtek secara mandiri khususnya untuk penyelenggaraan diklat teknis dan fungsional
2. Tersedianya sarana dan prasarana laboratorium pengembangan SDM Aparatur
3. Tersedianya pegawai pada BKPSDM yang berkompeten untuk menganalisis pengembangan kompetensi aparatur
4. Tersedianya aplikasi pelayanan BKPSDM yang bisa dikembangkan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat/pegawai dan
5. Ketersediaan *basic* data kepegawaian untuk pengembangan karir

3.3 Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga

a. Badan Kepegawaian Negara (BKN)

Badan Kepegawaian Negara (BKN) merupakan lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan Manajemen ASN secara nasional. Pada Pasal 47 UU 5/2014 disebutkan bahwa fungsi BKN adalah: (1) pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN; (2) penyelenggaraan Manajemen ASN dalam bidang pertimbangan teknis formasi, pengadaan, perpindahan antar instansi, persetujuan kenaikan pangkat, pensiun; dan (3) penyimpanan informasi Pegawai ASN yang telah dimutakhirkan oleh

Instansi Pemerintah serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi ASN. Apabila diilustrasikan dengan bangunan berpilar, maka bangunan BKN ini disokong oleh 4 (empat) pilar, yaitu: (1) pembinaan; (2) pelayanan; dan (3) pengelolaan; (4) pengawasan dan pengendalian. Keempat pilar tersebut merupakan ekstraksi dari tugas dan fungsi BKN sebagaimana disebutkan didalam UU 5/2014. |3 Pilar pertama adalah pembinaan. Menurut Widjaja (1986:15), pembinaan adalah segala usaha untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan¹. Sedangkan menurut Poerwadarminta (1987:182), pembinaan adalah upaya yang dilakukan secara sadar, terencana, teratur dan terarah untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan subjek dengan tindakan pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan². Pilar kedua adalah pelayanan. Menurut Tjiptono (2008:2)³, pelayanan (service) merefleksikan proses yang mencakup penyampaian produk utama, interaksi personal, kinerja, serta pengalaman layanan. Selain itu, pelayanan dapat pula dipandang sebagai sebuah sistem yang terdiri atas 2 (dua) komponen utama, yaitu: (i) service operation yang kerap kali tidak tampak keberadaannya oleh pelanggan (back office); dan (ii) service delivery yang biasanya tampak diketahui pelanggan (front office). Pelayanan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 47 UU No.5/2014 mencakup: pertimbangan teknis formasi, pengadaan, perpindahan antar instansi, persetujuan kenaikan pangkat, dan pensiun. Pilar ketiga adalah pengelolaan. Pengelolaan dalam hal ini adalah tata kelola yang mencakup: pengelolaan SDM, anggaran, data dan informasi, aset, pelaksanaan program dan kegiatan, serta pengelolaan lainnya. Tanpa ada pengelolaan yang baik, maka BKN sebagai organisasi tidak akan dapat mencapai tujuannya serta menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan tujuan. Pilar keempat adalah pengawasan dan pengendalian. Dalam rangka menjamin pelaksanaan manajemen ASN sesuai dengan norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK) yang berlaku, sesuai pasal 49 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Presiden memberikan sebagian kewenangannya kepada BKN untuk mengawasi dan mengendalikan implementasi NSPK manajemen ASN. Pengawasan dan pengendalian ini menjadi salah satu bagian penting bagi BKN dalam menyelenggarakan manajemen ASN di seluruh instansi pemerintah.

Adapun arsitektur Renstra BKN adalah :

Tugas dan wewenang BKN sebagaimana diamanatkan dalam UU 5/2014, yaitu: pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN, penyelenggaraan manajemen ASN, penyimpanan informasi pegawai ASN, dan pengawasan dan pengendalian NSPK Manajemen ASN. Dalam menjalankan tugas dan wewenangnya, BKN selalu mengacu kepada yang digariskan oleh kebijakan pembangunan nasional yang tercantum dalam RPJPN dan RPJMN, Undang – Undang khususnya UU 5/2014 dengan berlandaskan Pancasila dan UUD 1945. Pelaksanaan tugas BKN tersebut diharapkan berjalan dengan baik dengan 7 (tujuh) indikator: indeks profesionalitas ASN, Indeks Tata Kelola NSPK Manajemen ASN, Indeks Sistem Merit, Nilai Kinerja Reformasi Birokrasi, Level Maturitas Sistem Pengawasan Internal Pemerintah (SPIP), Level Maturitas Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), dan Opini BPK atas Laporan Keuangan. Apabila ketujuh indikator menunjukkan nilai yang baik, artinya terwujudlah visi, misi, dan tujuan BKN.

Selaras dengan tugas pelaksanaan BKN, dalam rangka menjalankan amanah Peraturan Bupati Temanggung Nomor 5 Tahun 2021 tanggal 17 September 2021 tentang Perubahan atas Perda Nomor 2 Tahun 2019 tentang RPJMD Kabupaten Temanggung Tahun 2018-2023, dalam pengelolaan manajemen ASN, BKPSDM Kabupaten Temanggung telah menetapkan tujuan Renstra tahun 2019-2024 yaitu Terwujudnya Manajemen Kepegawaian yang berkualitas dengan indikator tujuan : Indeks Profesionalitas ASN dan Indeks Merit system.

b. Telaah Rencana Strategis Kementerian PAN dan RB

Sasaran Strategis Kementerian PANRB merupakan keinginan yang diinginkan dapat dicapai secara nyata oleh Kementerian PANRB yang mencerminkan pengaruh yang ditimbulkan oleh adanya hasil (outcome) dari satu atau beberapa program. Kementerian PANRB menjabarkan 2 (dua) tujuan ke dalam beberapa sasaran strategis, masing-masing memiliki 6 (enam) dan 4 (empat) sasaran strategis. Sasaran Strategis tersebut kemudian dilengkapi dengan Indikator Kinerja Sasaran Strategis Kementerian PANRB yang mengindikasikan keberhasilan pencapaian Sasaran Strategis Kementerian PANRB

Sasaran strategis yang telah ditetapkan kemudian dikelompokkan menjadi 3 perspektif yakni *stakeholder perspective*, *internal process*

perspective, dan *innovation perspective*, berdasarkan perspektif yang diadaptasi dari *metode balanced scorecard*. Berikut ini Sasaran Strategis Kementerian PANRB akan digambarkan dalam peta strategi Kementerian PANRB, yang menunjukkan bagaimana sasaran-sasaran strategis saling terkait untuk mencapai visimisi dan tujuan yang telah ditetapkan selaras dengan rencana pembangunan nasional program prioritas dan dapat terukur dengan jelas menggunakan indikator kinerja yang tepat. Sasaran Strategis Kementerian PANRB yang ingin dicapai dalam tujuan terwujudnya birokrasi yang berkualitas, kapabel dan berdaya saing digambarkan sebagai berikut:

1. *Stakeholder Perspective* . Sudut pandang ini menjabarkan pencapaian impact yang diharapkan dengan sasaran impact (SI) adalah "Terwujudnya Birokrasi yang Berkualitas, Kapabel, dan Berdaya Saing". Keberhasilan sasaran impact ini diukur dengan indikator yaitu Nilai Pelaksanaan RB Nasional. Sasaran Strategis Kemen PANRB akan dicapai dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang akan dibangun pada Internal Process Perspective
2. *Internal Process Perspective*. Sudut pandang proses internal merupakan jabaran dari pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian PANRB sebagai unit teknis. Fokus dalam perspektif ini adalah proses internal yang ada di Kementerian PANRB yang harus dilakukan. Dalam perspektif ini, ada 6 (enam) Sasaran Strategis yang dibangun, yaitu:

Sasaran Strategis 1: Terwujudnya kelembagaan yang sederhana, responsif, adaptif dan kolaboratif serta SPBE yang terintegrasi Yang dimaksud dengan terwujudnya kelembagaan pemerintah yang sederhana, responsif, adaptif, dan kolaboratif adalah suatu keadaan dimana lembaga pemerintah memiliki tata kelola pemerintahan dengan proses yang lebih sederhana dan tidak merumitkan proses pemerintahan dengan tujuan untuk memudahkan para stakeholder. Pemerintahan yang responsif yakni pemerintahan yang peka dan tanggap terhadap masalah dan isu yang terjadi baik skala besar maupun kecil. Kemudian, pemerintahan yang adaptif merupakan kemampuan pemerintah untuk bisa menghadapi masalah dan perubahan secara cepat, efisien dan lincah, serta fleksibel. Pemerintahan yang partisipatif diwujudkan dengan melibatkan masyarakat secara signifikan dalam proses tata kelola pemerintahan demokrasi, tentunya dengan menyediakan informasi untuk

mengimplementasikan prinsip transparansi di dalam lembaga pemerintahan. Ketercapaian sasaran strategis ini akan diukur dengan indikator: a. Skor Peringkat Komposit Efektivitas Kelembagaan Nasional; b. Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Nasional; c. Jumlah K/L/D yang Mencapai Predikat SPBE “Baik”.

Sasaran Strategis 2: Terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas, dan sejahtera. Yang dimaksud dengan terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas, dan sejahtera yaitu menciptakan ASN yang mampu menunjukkan mutu atau kualitasnya dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya, memegang nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku dalam bekerja dan melayani publik. Untuk mendukung keprofesionalitasan dan integritas ASN maka perlu diberikan tingkat kesejahteraan yang cukup yang tidak hanya berupa kompensasi material namun juga non material. Untuk mengukur keberhasilan sasaran strategis ini akan dilihat dari: a. Indeks Sistem Merit b. Indeks Profesionalitas ASN

Sasaran Strategis 3: Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Efektif dan Akuntabel Yang dimaksud dengan terwujudnya instansi pemerintahan yang efektif yaitu kondisi pemerintah dapat melaksanakan setiap program dan kegiatan untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan dengan lebih tepat, terukur dan dapat dipertanggungjawabkan serta digunakan sebagai dasar perbaikan ke depan secara berkesinambungan. Pencapaian sasaran strategis ini akan diukur dari indikator: a. Nilai Akuntabilitas Kinerja Rata-rata Nasional b. Persentase K/L/D yang memiliki nilai Implementasi SAKIP “B” ke Atas

Sasaran Strategis 4: Terwujudnya birokrasi yang bersih dan berintegritas. Yang dimaksud dengan terwujudnya birokrasi yang bersih dan berintegritas yaitu birokrasi yang bebas dari berbagai penyimpangan khususnya dalam penggunaan wewenang dan pengelolaan keuangan negara, bebas KKN dalam setiap pelaksanaan tugas khususnya dalam memberikan pelayanan publik. Birokrasi yang bersih dan berintegritas akan diukur dengan indikator Jumlah unit kerja percontohan yang mendapatkan predikat WBK/WBBM di sektor strategis.

Sasaran Strategis 5: Terwujudnya kualitas pelayanan publik yang prima. Yang dimaksud dengan terwujudnya pelayanan publik yang

berkualitas prima yaitu pelayanan publik yang berkualitas tinggi, adaptif secara konsisten dan akurat, sehingga dapat selalu mengikuti kondisi, situasi dan kebutuhan masyarakat. Dengan begitu, pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah sesuai dengan ekspektasi masyarakat. Terwujudnya pelayanan publik yang prima diukur dengan Indeks Pelayanan Publik Nasional.

Sasaran Strategis 6: Peningkatan efektivitas Reformasi Birokrasi Nasional Yang dimaksud dengan terselenggaranya reformasi birokrasi nasional yang efektif yaitu terlaksananya program dan rencana aksi reformasi birokrasi nasional sesuai dengan road map yang ditetapkan baik ditingkat makro, meso dan mikro. Tercapai atau tidaknya sasaran ini akan diukur melalui indikator persentase K/L/D yang memiliki Indeks Reformasi Birokrasi “Baik”

3. *Learning and Growth Perspective*. Sudut pandang dari perspektif learning and growth merupakan kumpulan sasaran strategis yang merupakan pendorong agar seluruh sasaran strategis diatas tercapai. Kementerian PANRB menetapkan dua Sasaran Strategis di perspektif ini, yaitu:

Sasaran Strategis 7: Terwujudnya kelembagaan Kementerian PANRB yang efektif dan efisien

Sasaran Strategis 8: Terwujudnya ASN Kementerian PANRB yang profesional, berintegritas, dan sejahtera

Dari hasil telaahan Restra Kemenpan dan Reformasi Birokrasi tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa tujuan BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2019-2023 telah sejalan dengan visi dan strategi institusi pusat tersebut, utamanya pada Sasaran Strategis 2: Terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas, dan sejahtera dengan indikator sasaran : Indeks profesionalitas ASN dan Indeks System Merit.

c. Telaah Rencana Strategis BKD Provinsi Jawa Tengah

Tujuan Perubahan Renstra BKD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018-2023 adalah Terwujudnya penyelenggaraan system merit dalam manajemen kepegawaian, dengan indikator : Nilai Sistem Merit.

Dalam mewujudkan tujuan tersebut ditetapkan 2 (dua) Sasaran strategis, yaitu: 1) Distribusi penempatan PNS dalam jabatan (sesuai kualifikasi dan kompetensi) dengan indikator Persentase distribusi penempatan PNS dalam jabatan . 2) Pemberian layanan kepegawaian

yang cepat dan terintegrasi, dengan indikator Persentase pengembangan layanan kepegawaian yang dikembangkan.

Dari hasil telaahan Restra BKD Provinsi Jawa Tengah tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa tujuan BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2019-2023 telah sejalan/selaras dengan Tujuan Renstra BKD Provinsi Jawa Tengah, Terwujudnya penyelenggaraan sistem merit dalam Manajemen ASN, dengan indikator tujuan ; Nilai System Merit

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis dan program pembangunan berkelanjutan (SDGs)

Pengembangan pemanfaatan Ruang Wilayah Pemerintah Kabupaten Temanggung adalah dititik beratkan pada Pertanian, meskipun dalam dokumen RTRW ada wilayah peruntukan industri, wilayah peruntukan pemukiman, dll. Adapun kajian lingkungan strategis dititikberatkan pada pembangunan lingkungan berkelanjutan.

Berdasarkan pemetaan Indikator Program Pembangunan berkelanjutan (*Sustainable development goals*) Kabupaten Temanggung Tahap II (2018-2023) dikelompokkan dalam 4 pilar, yaitu:

- 1) Pilar I sosial
- 2) Pilar II Ekonomi
- 3) Pilar III Lingkungan
- 4) Pilar IV Hukum dan tata naskah

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung adalah Perangkat Daerah yang mengampu urusan di bidang pelayanan kepegawaian sehingga kegiatan/kinerjanya tidak berhubungan langsung dengan kajian RTRW maupun KLHS.

Adapun untuk target SDGs, BKPSDM mendukung pencapaian target di pilar IV, dengan program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur.

3.5 Penentuan Isu – isu Strategis

Sebagaimana telah diuraikan di atas dan hasil analisis identifikasi permasalahan, Isu-isu strategis yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mendatang antara lain :

1. Belum optimalnya manajemen ASN berbasis system Merit ;
2. Belum sepenuhnya terbangun budaya/mindset melayani (*hospitality*) pada ASN penyelenggara pelayanan;

3. Belum optimalnya kinerja aparatur terlihat masih adanya keluhan terhadap pelayanan yang diberikan dan *in-efisiensi* penggunaan sumber daya daerah. Kondisi tersebut menjadi permasalahan yang harus segera diatasi dalam rangka perwujudan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*).

Adapun beberapa permasalahan di bidang aparatur daerah antara lain adalah:

- a. Terbatasnya kompetensi SDM Aparatur
- b. kurangnya pendidikan dan pelatihan (diklat) aparatur untuk meningkatkan kemampuan teknis dan fungsional menuju aparatur yang profesional;
- c. belum optimalnya penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi/keahliannya, dikarenakan keterbatasan kompetensi SDM Aparatur dibandingkan dengan standar kompetensi jabatan.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM

Tujuan Jangka Menengah Perangkat daerah adalah sesuatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) Tahunan. Sasaran Jangka Menengah Perangkat daerah adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil pembangunan Daerah/ Perangkat Daerah yang diperoleh dari pencapaian hasil (*outcome*) program Perangkat Daerah BKPSDM Kabupaten Temanggung dalam menghadapi tantangan perubahan paradigma penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*good governnance*) dan adanya perubahan struktur organisasi dan tata kerja, perlu berpacu untuk menangkap peluang yang ada. Dengan semakin meningkatnya tuntutan dan harapan masyarakat atas penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan melayani dengan pengelolaan ASN yang profesional, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Temanggung harus terus menerus melakukan perubahan ke arah perbaikan kinerja yang berkelanjutan. Perubahan tersebut harus disusun dalam tahapan yang terencana, konsisten dan inklusif sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja yang berorientasi pada tercapainya keseimbangan antara *output* dengan *outcome*.

Sebagai institusi pemerintah yang bertugas mengelola bidang Kepegawaian dan Diklat di daerah, BKPSDM secara proaktif berperan dalam penyiapan SDM yang profesional dan berkompeten untuk mendukung pelayanan penyelenggaraan pemerintahan daerah.

A. Tujuan

Tujuan jangka menengah yang akan dicapai oleh BKPSDM selama Tahun 2019–2023 adalah “**Terwujudnya Pengelolaan Manajemen Kepegawaian yang berkualitas**”. Sesuai dengan tugas dan fungsi BKPSDM sebagai lembaga pengelola Kepegawaian dan Diklat bertujuan untuk mewujudkan pengelolaan manajemen kepegawaian yang berkualitas, dalam hal ini mengandung pengertian bahwasanya pengelolaan kepegawaian dilaksanakan menurut per undang-undangan yang berlaku dengan memperhatikan kompetensi, kualifikasi, kinerja dalam pengembangan karir dan Kesejahteraan Pegawai.

B. Sasaran

Sasaran jangka menengah yang akan dicapai oleh BKPSDM dalam rangka pencapaian tujuan BKPSDM selama Tahun 2019-2023, yaitu “Meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian”

Rumusan tujuan dan sasaran jangka menengah BKPSDM Kabupaten Temanggung dan indikator kinerja beserta target yang akan dicapai disajikan dalam tabel 4.1.

Tabel 4.1.

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/ Sasaran	Target Kinerja Tujuan/ Sasaran Pada				
				Tahun Ke- (%)				
				I (2019)	II (2020)	III (2021)	IV (2022)	V (2023)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Terwujudnya Pengelolaan Kepegawaian yang berkualitas	Meningkatnya Kualitas manajemen Kepegawaian	Indeks Profesionalitas ASN	49	50,03	50,05	50,07	50,09
			Indeks merit sistem	n.a	n.a	0,41	0,51	0,61

BAB V
STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi adalah langkah berisikan program-program sebagai prioritas pembangunan Daerah/Perangkat Daerah untuk mencapai sasaran. Arah Kebijakan adalah rumusan kerangka pikir atau kerangka kerja untuk menyelesaikan permasalahan pembangunan dan mengantisipasi isu strategis Daerah/Perangkat Daerah yang dilaksanakan secara bertahap sebagai penjabaran strategi. Strategi dan arah kebijakan BKPSDM tahun 2019-2023 disusun untuk memberikan arah dan pedoman dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan fungsi penunjang Kepegawaian dan Fungsi penunjang Pendidikan dan Pelatihan yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 5.1
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

VISI : Menuju Masyarakat Temanggung yang Tentrem, Marem dan Gadem			
MISI III : Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pelayanan publik yang berkualitas			
Tujuan 1: Terwujudnya Pengelolaan Kepegawaian yang berkualitas	Sasaran 1: Meningkatnya Kualitas manajemen Kepegawaian	Strategi 1.1: Meningkatnya Pengelolaan Penyusunan Formasi dan Administrasi Kepegawaian	Kebijakan 1.1.1. Peningkatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN
			Kebijakan 1.1.2. Peningkatan Pengelolaan administrasi Kepegawaian
		Strategi 1.2: Meningkatnya Kapasitas Sumberdaya Aparatur dan Informasi Kepegawaian	Kebijakan 1.2.1. Peningkatan fasilitasi pengelolaan Promosi ASN
			Kebijakan 1.2.2. Peningkatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
		Strategi 1.3: Meningkatnya Pengembangan SDM dan Kualitas Pembinaan Aparatur	Kebijakan 1.3.1. Peningkatan Pengembangan Kompetensi ASN
			Kebijakan 1.3.2. Peningkatan Fasilitasi Evaluasi Kinerja Aparatur
	Kebijakan 1.3.3. Peningkatan Fasilitasi Pembinaan ASN		

Dari Tabel 5.1 tersebut dapat dilihat bahwa strategi dan arah kebijakan yang ditetapkan oleh BKPSDM Kabupaten Temanggung ditujukan untuk mendukung pencapaian sasaran yang ditetapkan dalam salah satu tujuan dari Misi ketiga yaitu Meningkatkan kualitas manajemen Pemerintahan. Dengan tercapainya tujuan tersebut diharapkan tata kelola pemerintahan

yang baik dan pelayanan publik yang berkualitas seperti tersebut dalam Misi ketiga dapat terwujud.

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, SERTA PENDANAAN

Dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran serta strategi dan kebijakan yang telah ditetapkan, maka perlu penjabaran operasional yang lebih rinci ke dalam program dan kegiatan yang disertai indikator kinerja untuk lima tahun mendatang.

6.1. Rencana Program Utama

Berdasarkan tujuan dan sasaran serta strategi dan kebijakan tersebut, maka Bappeda menetapkan rencana program yang akan dilaksanakan dalam tahun 2019-2023, yaitu sebagai berikut:

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

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

6.2. Kegiatan dan Sub Kegiatan

1. Program Kepegawaian Daerah
 - a. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian
 - 1) Penyusunan Rencana Kebutuhan, jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
 - 2) Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian;
 - 3) Pengelolaan Informasi Kepegawaian.
 - b. Mutasi dan Promosi ASN
 - 1) Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN;
 - 2) Pengelolaan Promosi ASN;
 - c. Pengembangan Kompetensi ASN
 - 1) Pengembangan Assessment Center
 - 2) Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN;
 - 3) Fasilitasi Pengembangan Karir dalam jabatan Fungsional.
 - d. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - 1) Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
 - 2) Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
 - 3) Pembinaan Disiplin ASN;
 - 4) Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN.

2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
 - a. Pengembangan Kompetensi Teknis
 - 1) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
 - b. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan fungsional
 - 1) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan

6.3. INDIKATOR KINERJA KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF

Rencana program dan kegiatan yang telah ditetapkan tersebut, selanjutnya dirumuskan indikator kinerja dan targetnya, serta pendanaan indikatif untuk membiayai program dan kegiatan selama lima tahun yang akan datang, sesuai dengan tujuan dan sasaran yang akan dicapai berdasarkan misi.

Penjabaran rencana program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif untuk BKPSDM selama tahun 2019 – 2023 dapat dilihat pada Tabel 6.1.

Tabel. 6.1.
**Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan BKPSDM
Kabupaten Temanggung**

Tujuan	Sasaran	N O.	Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerj a Pera ngk at Daer ah Pen ang g ung Jaw ab	lokasi		
					Tahun I (Th. 2019)		Tahun 2 (Th. 2020)		Tahun 3 (Th.2021)		Tahun 4 (Th.2022)		Tahun 5 (Th. 2023)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra PD					
					Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)			
Terwujudnya pengelolaan Kepegawaian yang berkualitas	Meningkatnya Kualitas Manajemen Kepegawaian	A.	Program perencanaan, evaluasi, dan kelibngan perangkat daerah			4.764.000		4.985.900		0		0		0		9.749.900	BKP SDM	Tmg		
		1.	Kegiatan: Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Tersusunnya dokumen perencanaan dan dokumen pelaporan	34	4.764.000	33 dokum en	4.985.900	33 dokum en	0	33 dokum en	33 dokum en			166 dokum en					
		B.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN			4.998.966 .780		4.499.172 .952		4.431.856 .876		4.870.7 15.750		4.885.118 .000		23.685.83 0.358				
			PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	Tersedianya administrasi keuangan,Umum dan Jasa Penunjang	100 %		100%		100%		100%		100%		100%		100%			
		1	Kegiatan Administrasi Keuangan			4.343.796 .330		3.855.769 .152		3.924.311 .376		4.176.1 18.000		4.176.118 .000		20.476.11 2.858			Tmg	
	a. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN Belanja Pegawai	Terpenuhinya Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	12 bulan	4.343.796. 330	12 bulan	3.855.769. 152	12 bulan	3.924.311. 376	12 bulan	4.176.11 8.000	12 bulan	4.176.118. 000	60 bulan	20.476.11 2.858						

		Belanja Gaji dan Tunjangan ASN														
		Belanja Tambahan Penghasilan ASN														
2		Kegiatan Administrasi Kepegawaian PD		-		9.990.000		-		-		11.400.000		21.390.000	BKP SDM	Tmg
		Sub Kegiatan :														
	a.	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Tersedianya pakaian dinas	0	36	9.990.000	0	-	0	-	38	11.400.000	74	21.390.000		
					stel						stel		stel			
3		Kegiatan Administrasi Umum PD		159.490.300		140.146.300		73.786.600		141.600.000		144.600.000		659.623.200	BKP SDM	Tmg
		Sub Kegiatan :														
	a.	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Tersedianya komponen instalasi listrik/penerangan bangunan lain	12	7.000.000	12	4.826.400	12	5.000.000	12	5.000.000	12	5.000.000	60	26.826.400	
				bulan	bulan	bulan	bulan	bulan	bulan	bulan	bulan	bulan	bulan	bulan		
	b.	Penyediaan Logistik Kantor	Tersedianya alat tulis kantor	12	20.000.000	12	13.299.900	12	10.069.200	12	21.000.000	12	21.000.000	60	85.369.100	
				bulan	bulan	bulan	bulan	bulan	bulan	bulan	bulan	bulan	bulan	bulan		
	c.	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Tersedianya barang cetakan dan penggandaan	12	19.490.300	12	19.500.000	12	9.616.400	12	15.600.000	12	18.600.000	60	82.806.700	
				bulan	bulan	bulan	bulan	bulan	bulan	bulan	bulan	bulan	bulan	bulan		
	d.	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Tersedianya Bahan Bacaan dan Perundang-Undangan	12	3.000.000	12	3.000.000	12	-	12	-	12	-	60	6.000.000	
				bulan	bulan	bulan	bulan	bulan	bulan	bulan	bulan	bulan	bulan	bulan		
	f.	Fasilitasi kunjungan Tamu	Tersedianya Makanan dan Minuman untuk tamu, rapat dinas dan minuman harian pegawai	12	30.000.000	12	29.560.000	12	18.476.500	12	30.000.000	12	30.000.000	60	138.036.500	
				bulan	bulan	bulan	bulan	bulan	bulan	bulan	bulan	bulan	bulan	bulan		
	g.	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Terlaksananya Rapat-Rapat Kordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah	12	80.000.000	12	69.960.000	12	30.624.500	12	70.000.000	12	70.000.000	60	320.584.500	
				bulan	bulan	bulan	bulan	bulan	bulan	bulan	bulan	bulan	bulan	bulan		

			a.	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya pemeliharaan, dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional atau lapangan	Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya pemeliharaan, dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional atau lapangan	12 bulan	88.100.00 0	12 bulan	77.040.00 0	12 bulan	90.000.00 0	12 bulan	90.000.00 0	60 bulan	435.140.0 00		
			b.	Pemeliharaan Mebel	Terpeliharanya mebel kantor	12 bulan	0	12 bulan	-	12 bulan	3.000.000	12 bulan	3.000.00 0	60 bulan	9.000.000		
			c.	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin lainnya	Terlaksananya Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor	12 bulan	35.000.00 0	12 bulan	35.000.00 0	12 bulan	29.500.00 0	12 bulan	35.000.00 0	60 bulan	169.500.0 00		
			d.	Pemeliharaan/rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya	Terlaksananya Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor dan bangunan lainnya	12 bulan	49.998.95 0	12 bulan	55.000.00 0	12 bulan	20.000.00 0	12 bulan	30.000.00 0	60 bulan	184.998.9 50		
			e.	Pemeliharaan/Rehabilitasi sarana dan prasarana Pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya	Terlaksananya Pemeliharaan Rutin/Berkala sarana dan prasarana pendukung Gedung Kantor dan atau bangunan lainnya	12 bulan	2.500.000	12 bulan	3.000.000	12 bulan	7.000.000	12 bulan	7.000.00 0	60 bulan	26.500.00 0		
		C		PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH			1.515.019 .664		1.162.795 .452		2.325.449 .200		793.000 .000		803.000.0 00		6.599.264 .316
					<i>Persentase Penyusunan Formasi Pegawai</i>	100%		100%		100%		100%		100%			
					<i>Persentase penyelesaian usulan pensiun tepat waktu</i>	100%		100%		100%		100%		100%			
					<i>Persentase penyelesaian usulan kenaikan pangkat tepat waktu</i>	100%		100%		100%		100%		100%			

			Persentase keterisian Jabatan Tinggi Pratama, Jabatan administrator, jabatan pengawas	80%		80%		80%		80%		80%		80%				
			Persentase perempuan pada jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator dan jabatan pengawas	45,5%		46%		47%		47%		48%		48%				
			Persentase Pelanggaran Disiplin ASN	0,3%		0,3%		0,3%		0,2%		0,2 %		0,2%				
			Persentase penyelesaian penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN	90%		90%		90%		90%		90%		90%				
			Persentase pelaksanaan updating data kepegawaian	80%		85%		90%		95%		95%		95%				
			Persentase Penyelesaian Pengangkatan dan Kenaikan Jabatan Fungsional	0%		95%		100%		100%		100%		100%				
		1	Kegiatan : Pengadaan Pemberhentian dan informasi kepegawaian			440.375.816		366.338.952		1.848.525.000		335.000.000		345.000.000		3.335.239.768	BKP SDM	Tmg
			Sub Kegiatan:															
			a. Penyusunan rencana Kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Tersedianya data formasi pegawai	1 dokumen	23.371.000	2 dokumen	5.935.260	1 dokumen	1.818.806.000	1 dokumen	270.000.000	1 dokumen	270.000.000	5 Dokumen	2.388.112.260		
				Terlaksananya seleksi CASN	0 kgt.	359.445.500	1 kgt.	322.017.900	1 kgt.	-	1 kgt.	0	1 kgt.	0		681.463.400		

		b. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Diterbitkan dan diserahkan KARIS/KARSU, KARPEG dan SK Pensiun	561 kartu/ sk	24.140.00 0	992 Kartu/ sk	6.235.000	400 kartu/ SK	11.609.00 0	400 Kartu / SK	30.000.0 00	400 Kartu / SK	30.000.00 0	2.753 Kartu / SK	101.984.0 00		
		c. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Terkelolanya Pengelolaan Aplikasi Kepegawaian dan terlaksananya update data PNS	5023 record	33.419.31 6	5.000 record	32.150.79 2	5.000 record	18.110.00 0	5.000 record	35.000.0 00	5.000 record	45.000.00 0	25.023 record	163.680.1 08		
	2	Kegiatan: Mutasi dan Promosi ASN			780.938.3 00		709.744.3 00		371.148.2 00		260.000 .000		260.000.0 00		2.381.830 .800	BKP SDM	Tmg
		Sub Kegiatan: a. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Diserahkan SK Pengangkatan CPNS menjadi PNS	0	6.967.000	1 Kgt/ 256 SK	7.419.700	1 Kgt/ 38 SK	23.980.20 0	1 kgt/ 876 orang	50.000.0 00	0	50.000.00 0	3 kgt	138.366.9 00		
			Terbitnya SK Kenaikan pangkat bagi PNS yang memenuhi syarat	1023 SK	33.745.00 0	1053 SK	21.660.00 0	1000 SK	-	1000 SK	-	1000 SK	-	5.046 SK	55.405.00 0		
		b. Pengelolaan Promosi ASN	Tersusunnya dokumen rencana pembinaan karir PNS	12 dokum en	49.279.00 0	12 dokum en	136.397.6 00,00	12 dokum en	347.168.0 00	12 dokum en	210.000. 000	12 dokum en	210.000.0 00	60 dokum en	952.844.6 00		
			Terlaksananya Seleksi Calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama	1 kgt	677.273.8 00	1 kgt	512.521.0 00	1 kgt		1 kgt		1 kgt		5 Kgt	1.189.794. 800		
			Terlaksananya Pengambilan sumpah, pelantikan, pengukuhan jabatan ASN	7 kgt	13.673.50 0	7 kgt	31.746.00 0	6 kgt		6 kgt		6 kgt		32 Kgt	45.419.50 0		
	3	Kegiatan : Pengembangan Kompetensi ASN			169.900.0 00		13.216.00 0		54.318.50 0		83.000. 000		83.000.00 0		403.434.5 00	BKP SDM	Tmg
		Sub Kegiatan:															

	a.	Pengembangan Assessment Center	Terlaksananya Assesment bagi PNS	1 kgt	135.617.000	0	920.000	0	-	1 kgt	45.000.000	1 byte	45.000.000	3 byte	226.537.000		
	b.	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Diberikannya bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	2 orang	9.804.000	3 orang	10.000.000	3 orang	46.500.000	2 orang	21.000.000	2 orang	21.000.000	12 orang	108.304.000		
	c.	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam jabatan fungsional	Terbinanya tim PAK dan Penerbitan SK Jabatan fungsional	332 SK	24.479.000	5 PD/SK	2.296.000	300 SK	7.818.500	300 SK	17.000.000	300 SK	17.000.000	1.237 SK	68.593.500		
4	Kegiatan : Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				123.805.548		73.496.200		51.457.500		115.000.000		115.000.000		478.759.248	BKP SDM	Tmg
	Sub Kegiatan: a.	Penyusunan kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja aparatur	Terkirimnya dokumen usulan pemberian penghargaan satyaencana karya satya dan pemberian penghargaan bagi PNS berprestasi (Penghargaan Satyaencana karya satya) Tersusunnya Perbup tentang TPP Pegawai ASN Pemkab. Temanggung	48 PNS	5.085.896	140 PNS	7.186.000	50 orang	14.578.000	50 orang	30.000.000	50 orang	30.000.000	338 orang	86.849.896		
	b.	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Terlaksananya fasilitasi penyusunan SKP/P2KP bagi PNS	20 PD/unit kerja	9.729.000	27 PD/Unit kerja	-	46 PD/unit kerja	10.000.000	46 PD/Unit Kerja	15.000.000	46 PD/Unit Kerja	15.000.000	185 PD/unit kerja	49.729.000		
			Terfasilitasinya uji kesehatan bagi PNS yang sakit berkelanjutan	3 orang	4.500.000	2 orang	3.000.000	3 orang	-	3 orang	-	3 orang	-	14 orang	7.500.000		
	c.	Pembinaan Disiplin ASN	Terselenggaranya sosialisasi peraturan perundang-undangan kepegawaian bagi Kepala OPD	111 orang	12.044.000	110 orang	6.733.000	140 orang	16.371.000	140 orang	50.000.000	140 orang	50.000.000	641 orang	135.148.000		

			dan/pengelola kepegawaian														
			Terlaksananya monev pelaksanaan peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian	125 unit kerja	9.695.700	16 PD / Unit kerja	-	25 PD/ Unit Kerja		25 PD/ Unit Kerja		25 PD/ Unit Kerja		216 PD/Unit Kerja	9.695.700		
			Tercetaknya ID Card bagi ASN	1514 buah/ASN	43.168.000	1500 lembar	30.522.200	1200 Exp		500 exp		500 exp		5.214 exp	73.690.200		
		d.	Diberikannya surat/SK hukuman disiplin pada PNS yang in disiplin sebagai bentuk pembinaan	17 SK	29.279.968	15 SK	18.568.000	15 SK	10.508.500	15 SK	20.000.000	15 SK	20.000.000	77 SK	98.356.468		
			Terselesaikannya SK izin perceraian	10 SK	10.302.984	24 SK	7.487.000	15 SK		18 SK		18 SK		85 SK	17.789.984		
		D	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		3.777.615.000		614.399.780		1.503.745.885		1.700.000.000		1.700.000.000		9.295.760.665		
			<i>Persentase Pejabat Tinggi Pratama, Pejabat Administrator, dan pejabat Pengawas yang memiliki kompetensi Diklat Kepemimpinan</i>	37,6 %		27,08 %		29,69 %		32%		35%		35%			
			<i>Persentase ASN dengan kompetensi teknis dan fungsional sesuai jabatannya</i>	3%		4,5%		9 %		13,5%		18%		18%			
		1	Kegiatan : Pengembangan Kompetensi Teknis		208.181.800		49.967.500		95.154.500		100.000.000		100.000.000		553.303.800	BKP SDM	Tmg

			Sub kegiatan: a. 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	4 Kgt	179.207.000	2 kgt	49.967.500	4 kgt	95.154.500	4 kgt	100.000.000	4 kgt	100.000.000	14 kgt	524.329.000			
				Terorientasinya CPNS	1 kgt	28.974.800	0		0		0	0	0		1 kgt	28.974.800			
		2.	Kegiatan: Sertifikasi Kelembagaan, pengembangan kompetensi managerial dan fungsional			3.569.433.200		564.432.280		1.408.591.385		1.600.000.000		1.600.000.000		8.742.456.865	BKP SDM	Tmg	
			Sub Kegiatan: Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Terkirimnya diklatsar/prajabatan bagi CPNSD	264 orang	2.661.888.000	0	370.000	37 orang	1.408.591.385	876 orang	1.600.000.000	0	1.600.000.000	1.177 orang	7.270.849.385			
				Terkirimnya PNS untuk mengikuti diklat pim II, III, dan IV	24 orang	490.492.000	15 orang	459.572.200	30 orang		8 orang		8 orang		85 orang	950.064.200			
				Terkirimnya peserta kursus, pelatihan sosialisasi bimtek, ujian dinas, diklat profesi serta sertifikasi	129 orang	384.466.200	39 orang	103.208.000	100 orang			180 orang		180 orang		628 orang	487.674.200		
				Terfasilitasinya uji kompetensi bagi pejabat fungsional	10 orang/JF	32.587.000	47 orang/JF	1.282.080	50 orang		30 orang		30 orang		167 orang	33.869.080			
				JUMLAH SELURUHNYA:		10.296.365.444		6.281.354.084		8.261.051.961		7.363.715.750		7.388.118.000		39.590.605.239			

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa untuk tercapainya tujuan Terwujudnya Pengelolaan Manajemen Kepegawaian yang berkualitas, dengan indikator tujuan : 1) indeks Profesionalitas ASN dan 2) Indeks Merit System dibutuhkan pendanaan sampai dengan akhir periode Renstra sebesar Rp39.590.605.239,00 dengan perincian:

1. Belanja Pegawai (Gaji dan TPP) Rp20.479.112.858,00 dan
2. Belanja Program/Kegiatan Rp19.111.492.381,00

Adapun pendanaan per tahunnya dapat dirinci sebagai berikut:

1. Tahun 2019 sejumlah Rp10.296.365.444,00 terdiri dari Belanja Gaji Rp4.343.796.330,00 dan Belanja Program/kegiatan Rp5.952.569.114,00
2. Tahun 2020 sejumlah Rp6.281.354.084,00 terdiri dari Belanja Belanja Gaji Rp3.855.769.152,00 dan Belanja Program/kegiatan Rp2.425.584.932,00
3. Tahun 2021 sejumlah Rp8.261.051.961,00 terdiri dari Belanja Gaji Rp3.924.311.376,00 dan Belanja Program/kegiatan Rp4.336.740.585,00
4. Tahun 2022 sejumlah Rp7.363.715.750,00 terdiri dari Belanja Gaji Rp4.176.118.000,00 dan Belanja Program/kegiatan Rp3.187.597.750,00
5. Tahun 2023 sejumlah Rp7.388.118.000,00 terdiri dari Belanja Gaji Rp4.176.118.000,00 dan Belanja Program/kegiatan Rp3.212.000.000,00

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Kinerja adalah capaian keluaran/hasil/dampak dari kegiatan/program/sasaran sehubungan dengan penggunaan sumber daya pembangunan. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh organisasi perangkat daerah dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tersebut harus memiliki indikator kinerja agar dapat diukur tingkat ketercapaiannya. Indikator kinerja merupakan alat atau media yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan dan sasarannya.

Indikator Kinerja adalah tanda yang berfungsi sebagai alat ukur pencapaian kinerja suatu kegiatan, program atau sasaran dan tujuan dalam bentuk keluaran (*output*), hasil (*outcome*), dampak (*impact*). Indikator kinerja akan memberikan rambu atau sinyal mengenai apakah kegiatan atau sasaran yang diukurnya telah berhasil dilaksanakan atau dicapai sesuai dengan yang direncanakan. Indikator kinerja yang baik akan menghasilkan informasi kinerja yang memberikan indikasi yang lebih baik dan lebih menggambarkan mengenai kinerja organisasi. Selanjutnya apabila didukung dengan suatu sistem pengumpulan dan pengolahan data kinerja yang memadai maka kondisi ini akan dapat membimbing dan mengarahkan organisasi pada hasil pengukuran yang handal (*reliable*) mengenai hasil apa saja yang telah diperoleh selama periode aktivitasnya. Lebih jauh lagi, indikator kinerja tidak hanya digunakan pada saat menyusun laporan pertanggung-jawaban. Indikator kinerja juga merupakan komponen yang sangat krusial pada saat merencanakan kinerja.

Keluaran (*output*) adalah suatu produk akhir berupa barang atau jasa dari serangkaian proses atas sumber daya pembangunan agar hasil (*outcome*) dapat terwujud. Hasil (*outcome*) adalah keadaan yang ingin dicapai atau dipertahankan pada penerima manfaat dalam periode waktu tertentu yang mencerminkan berfungsinya keluaran dari beberapa kegiatan dalam satu program. Dampak (*impact*) adalah kondisi yang ingin diubah berupa hasil pembangunan/layanan yang diperoleh dari pencapaian hasil (*outcome*) beberapa program. Dengan adanya indikator kinerja, perencanaan sudah mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan untuk menentukan apakah rencana yang ditetapkan telah dapat dicapai. Penetapan indikator kinerja pada saat merencanakan kinerja akan lebih meningkatkan kualitas

perencanaan dengan menghindari penetapan-penetapan sasaran yang sulit untuk diukur dan dibuktikan secara objektif keberhasilannya.

Pada bagian ini akan ditampilkan Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Temanggung yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD. Indikator kinerja ini secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD. Indikator kinerja ini didapatkan dengan mengidentifikasi bidang pelayanan dalam tugas dan fungsi BKPSDM yang berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan dan sasaran dalam RPJMD.

Tabel 7.1
Penetapan Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah
BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2019-2023

No	Indikator	Kondisi Kinerja Pada Awal Periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD
		2018	2019	2020	2021	2022	2023	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Indeks Profesionalitas ASN	46	49	50,03	50,05	50,07	50,09	50,09
2.	Indeks Merit Sistem	n.a	n.a	n.a	0,41	0,51	0,61	0,61

Tabel 7.2
Indikator Kinerja Perangkat Daerah
Yang Mengacu Tujuan & Sasaran RPJMD
BKPSDM Tahun 2019-2023

No	Indikator	Kondisi Kinerja Pada Awal Periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD
		2018	2019	2020	2021	2022	2023	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Persentase penyusunan formasi pegawai	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2	Persentase penyelesaian usulan pensiun PNS tepat waktu	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
3	Persentase penyelesaian usulan kenaikan pangkat tepat waktu	99,81%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

4	Persentase Penyelesaian Pengangkatan dan Kenaikan Jabatan Fungsional	n.a	n.a	95%	100%	100%	100%	100%
5	Persentase keterisian jabatan tinggi pratama, jabatan administrator, dan jabatan pengawas	95,17%	80%	80%	80%	80%	80%	80%
6	Persentase perempuan pada Jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator, dan jabatan pengawas	44,79%	45,50 %	46%	47%	47%	48%	48%
7	Persentase pelaksanaan updating data kepegawaian	100%	80%	85%	90%	95%	95%	95%
8	Persentase pelanggaran disiplin ASN	0,17%	0,30%	0,30%	0,30%	0,20%	0,20%	0,20%
9	Persentase penyelesaian penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN	100%	90%	90%	90%	90%	90%	90%
10	Persentase pejabat tinggi pratama, pejabat administrator, dan pejabat pengawas yang memiliki kompetensi diklat kepemimpinan	35,63%	37,60 %	27,08 %	29,69 %	32%	35%	35%
11	Persentase ASN yang memiliki kompetensi teknis dan fungsional sesuai jabatannya	10%	3%	4,50%	9%	13,50 %	18%	18%

BAB VIII

PENUTUP

Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2019-2023 merupakan penjabaran dari RPJMD Perubahan Kabupaten Temanggung Tahun 2018-2023. Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung berisi Tujuan, Sasaran, Kebijakan, Strategi, Program, Kegiatan, target, dan pendanaan indikatif untuk periode Tahun 2019-2023 yang akan dilaksanakan oleh BKPSDM Kabupaten Temanggung.

Selanjutnya, Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2019-2023 ini akan digunakan untuk penyusunan rancangan rencana kerja BKPSDM Kabupaten Temanggung di setiap tahun perencanaan yang ditetapkan.

Renstra sendiri sekaligus digunakan sebagai tolok ukur dalam pelaksanaan pengendalian dan evaluasi pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi BKPSDM Kabupaten Temanggung.

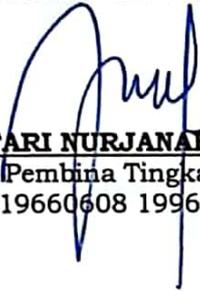
Dalam perjalanannya, Renstra yang telah dibuat di Tahun 2019 mengalami perubahan di Tahun 2021 karena adanya peraturan baru. Sehingga Perubahan Renstra ini telah disesuaikan dengan visi, misi Bupati Temanggung yang tertuang dalam Perubahan RPJMD dan telah disesuaikan dengan Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, BKN dan BKD Provinsi Jawa Tengah.

Perubahan Renstra ini diharapkan agar dapat menjadi acuan BKPSDM Kabupaten Temanggung dalam proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi sehingga pelaksanaan program kegiatan dan sub kegiatan dapat berjalan terarah, tepat waktu, efektif dan efisien. Untuk mewujudkan Tujuan BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2019-2023 diperlukan komitmen, tanggung-jawab, dan kerja keras dari seluruh pemangku kepentingan perencanaan pembangunan, khususnya yang ada di BKPSDM Kabupaten Temanggung.

Akhirnya, komitmen dan semangat untuk semakin lebih berkinerja dari semua pihak adalah kunci sukses keberhasilan pencapaian target kinerja Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung ini.

Temanggung, Oktober 2021

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TEMANGGUNG


UMI LESTARI NURJANAH, S.Sos,M.Si

Pembina Tingkat I

NIP. 19660608 199603 2 004