

LAPORAN EVALUASI RENSTRA

TAHUN 2024-2026



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang atas perkenan dan petunjukNya semata, maka Evaluasi Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2024-2026 dengan capaian kinerja Tahun 2024 dapat disusun sesuai dengan jadwal dan mekanisme yang telah ditentukan. Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) merupakan tindak lanjut dari pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.

Renstra merupakan salah satu dokumen perencanaan yang memuat isu strategis dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan, sehingga dengan tersusunnya Evaluasi Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2024-2026 capaian kinerja Tahun 2024 ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pijakan bagi perbaikan perencanaan di masa yang akan datang, serta sebagai pedoman dalam menyusun rencana program dan kegiatan dalam perubahan Renstra Perangkat Daerah.

Sehubungan dengan hal tersebut kami jajaran BKPSDM Kabupaten Temanggung berkomitmen untuk menyikapi secara profesional dan proporsional terhadap hasil dari Evaluasi Renstra BKPSDM Tahun 2024-2026 capaian kinerja Tahun 2024, baik yang memenuhi harapan maupun yang masih kurang sesuai dengan target yang diharapkan, agar dikemudian dapat menyusun perencanaan yang lebih baik.

Akhirnya kami berharap agar Evaluasi Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2024-2026 ini dapat memberi manfaat, dan semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberkati kita semua.

Temanggung, 6 Januari 2025

Kepala BKPSDM
Kabupaten Temanggung



RIPTO SUSILO
Pembina Utama Muda
NIP. 19670427 198703 1 001

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN.....	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
HALAMAN VERIFIKASI.....	
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Dasar Hukum.....	3
1.3 Maksud dan Tujuan	4
1.4 Kerangka Pikir.....	4
1.5 Teknis Pengolahan Data	6
1.6 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II : EVALUASI PENCAPAIAN INDIKATOR TUJUAN, SASARAN, DAN PROGRAM RENCANA STRATEGIS.....	8
2.1 Evaluasi Capaian Target Indikator Tujuan dan Sasaran Renstra	8
2.2 Evaluasi Capaian Target Indikator Program Renstra.....	8
BAB III : EVALUASI PENCAPAIAN INDIKATOR KINERJA KEGIATAN DAN ANGGARAN RENSTRA.....	11
BAB IV : PENUTUP.....	25
a. Kesimpulan.....	25
b. Rekomendasi	25

HALAMAN VERIFIKASI

EVALUASI RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TEMANGGUNG TAHUN 2024-2026

Disusun Oleh :

**TIM PENYUSUN EVALUASI RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
BKPSDM KABUPATEN TEMANGGUNG TAHUN 2024-2026**

Telah diteliti dan diverifikasi oleh petugas verifikator

Pada Tanggal : 6 Januari 2025

**Koordinator
Bidang Pembangunan Manusia dan
Pemerintahan**




**EWIEK KHAVIDA, S.STP, MM
NIP. 19831118 200212 2 001**

Petugas Verifikator,



**HANI PUJI UTAMI, S.Sos.
NIP. 19960707 202202 2 001**

**Mengetahui
~~Kepala Bappeda~~
Kabupaten Temanggung,**



**Dr. HENDRA SUMARYANA M.T.
Pembina Utama Muda
NIP. 19720324 199203 1 003**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Renstra Perangkat Daerah Tahun 2024-2026 memiliki peran yang strategis dalam pembangunan karena merupakan penerjemahan secara operasional dari Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2024-2026. Hal ini dikarenakan di dalam dokumen Renstra Perangkat Daerah telah digambarkan rencana-rencana kegiatan indikatif yang akan dilaksanakan oleh Perangkat Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Pengendalian dan Evaluasi Renstra Perangkat Daerah Kabupaten Temanggung mendasarkan pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

Berkaitan dengan pengendalian dan evaluasi Renstra lebih lanjut dijelaskan pada Pasal 284, 285 dan 286 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017. Pasal 284 menyebutkan bahwa :

1. Pengendalian terhadap pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 283, mencakup indikator kinerja Perangkat Daerah serta rencana program, kegiatan, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif, serta tujuan dan sasaran Renstra Perangkat Daerah.
2. Pengendalian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan melalui pemantauan dan supervisi terhadap pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah Kabupaten/Kota.
3. Pemantauan dan supervisi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), harus dapat menjamin :

- a. Indikator kinerja dan kelompok sasaran, rencana program, kegiatan, serta pendanaan indikatif Renstra Perangkat Daerah Kabupaten/Kota, telah dipedomani dalam menyusun indikator kinerja dan kelompok sasaran, program, kegiatan, dan dana indikatif Renja Perangkat Daerah Kabupaten/Kota; dan
 - b. Tujuan dan sasaran Renstra Perangkat Daerah Kabupaten/Kota telah dijabarkan dalam tujuan dan sasaran Renja Perangkat Daerah Kabupaten/Kota.
4. Hasil pemantauan dan supervisi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), digunakan untuk mengevaluasi dan memastikan bahwa indikator kinerja Perangkat Daerah Kabupaten/Kota, rencana program, kegiatan, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dalam upaya mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran Renstra Perangkat Daerah Kabupaten/Kota, telah dilaksanakan melalui Renja Perangkat Daerah Kabupaten/Kota.

Sedangkan pasal 285 dari Permendagri tersebut menyebutkan bahwa:

1. Kepala Perangkat Daerah Kabupaten/Kota melakukan pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah.
2. Dalam hal evaluasi dari hasil pemantauan dan supervisi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 284 ayat (4) ditemukan adanya ketidaksesuaian/penyimpangan, Kepala Perangkat Daerah Kabupaten/Kota melakukan tindakan perbaikan/penyempurnaan.

Dengan melihat berbagai amanat peraturan perundang-undangan di atas, maka penting bagi BKPSDM Kabupaten Temanggung untuk melakukan Evaluasi Renstra Perangkat Daerah Tahun 2024-2026. Melalui Dokumen Evaluasi Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2024-2026 dapat diketahui hasil program dan kegiatan yang telah berjalan dan terakomodir serta capaian target dan sasaran di Tahun 2024

1.2 Dasar Hukum

Dasar hukum yang digunakan dalam penyusunan Evaluasi Renstra Perangkat Daerah Kabupaten Temanggung adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
3. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025;
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah dua kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara, Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
9. Peraturan Bupati Temanggung Nomor 12 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Temanggung Tahun 2024-2026;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata

Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan dokumen Evaluasi Renstra BKPSDM Tahun 2024- 2026 adalah untuk mengevaluasi dan memastikan bahwa indikator kinerja BKPSDM, rencana program, kegiatan, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Adapun tujuan penyusunan dokumen Evaluasi Renstra BKPSDM Tahun 2024-2026 Kabupaten Temanggung adalah:

1. Menganalisis tingkat pencapaian target kinerja;
2. Menganalisis tentang permasalahan dan hambatan dalam pelaksanaan program dan upaya pemecahan yang telah dilaksanakan; dan
3. Merumuskan rekomendasi sebagai masukan dalam penyusunan Renstra periode berikutnya.

1.4 Kerangka Pikir

Sesuai dengan ketentuan Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melakukan pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia .

Evaluasi hasil Renstra dilakukan terutama untuk melihat konsistensi antara kebijakan dengan pelaksanaan dan hasil rencana pembangunan, dan kesesuaian antara capaian pembangunan daerah dengan target indikator kinerja yang telah ditetapkan. Evaluasi hasil

rencana pembangunan daerah perlu dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh rencana pembangunan yang telah dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah dapat memberikan hasil (kinerja) sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ditetapkan dalam Renstra.

Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung telah dilaksanakan melalui Renja Perangkat Daerah dan DPA APBD tahunan selama kurun waktu Tahun 2024-2026. Pelaksanaan berbagai program dan kegiatan pembangunan pada tahun tersebut diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian target yang telah ditetapkan dalam Renstra BKPSDM. Evaluasi Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung diharapkan dapat memetakan perkembangan capaian kinerja hasil BKPSDM Kabupaten Temanggung sampai dengan Tahun 2024. Evaluasi hasil Renstra ini akan menjadi masukan dalam rangka penyusunan Renja tahun-tahun berikutnya.

Beberapa dokumen yang akan digunakan dalam penyusunan evaluasi Renstra adalah sebagai berikut:

- a. Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2024-2026, sebagai acuan dasar dalam penentuan indikator yang akan diukur dalam evaluasi Renstra.
- b. Dokumen pelaporan seperti LKjIP dan LKPJ Tahun 2024.

Substansi utama yang akan dibahas dalam evaluasi Renstra meliputi tujuan dan sasaran Renstra yang tergambarkan dari berbagai indikator kinerja sasaran yang dapat diukur secara kuantitatif. Substansi evaluasi Renstra dikelompokkan menjadi 2 kelompok, yaitu:

- a. Evaluasi terhadap pencapaian tujuan, sasaran dan indikator kinerja sasaran.
- b. Evaluasi terhadap pencapaian target indikator program

Proses penyusunan Evaluasi Renstra Perangkat Daerah Kabupaten Temanggung akan dilakukan melalui tahapan utama berupa Penetapan Indikator Kinerja. Tahap selanjutnya yaitu pengolahan dan

analisis data pencapaian target Renstra meliputi Indikator Sasaran; dan Indikator Kinerja Program.

1.5 Teknik Pengolahan Data

Evaluasi capaian Renstra Perangkat Daerah dilakukan dengan membandingkan antara realisasi kinerja dengan target kinerja yang ditetapkan dalam Renstra. Penghitungan capaian Kinerja memperhatikan karakteristik indikator Renstra, yaitu sebagai berikut.

- a. Indikator Positif, yaitu indikator yang menunjukkan semakin tinggi angka capaian kinerja maka kondisinya semakin baik. Persentase capaian target untuk indikator positif dihitung menggunakan formula sebagai berikut:

$$\text{Persentase Tingkat Capaian} = \text{Realisasi} / \text{Target} \times 100\%$$

- b. Indikator Negatif, yaitu indikator yang menunjukkan semakin tinggi angka capaian kinerja maka kondisinya justru semakin jelek. Persentase capaian target untuk indikator negative dihitung menggunakan formula sebagai berikut:

$$\text{Persentase Tingkat Capaian} = \{1 + (1 - \text{Realisasi} / \text{Target})\} \times 100\%$$

Untuk mengukur capaian kinerja, digunakan skala nilai yang terdapat didalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 sebagaimana pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Skala Nilai Peringkat Kinerja

NO	KRITERIA PENILAIAN REALISASI KINERJA	INTERVAL NILAI REALISASI KINERJA 1 TAHUN (PERMENDAGRI 86/2017)
1	Sangat Tinggi	91 % ≤ 100 %
2	Tinggi	76 % ≤ 90%
3	Sedang	66 % ≤ 75 %
4	Rendah	51 % ≤ 65 %
5	Sangat Rendah	≤ 50 %

Sumber : Permendagri 86 Tahun 2017

1.6 Sistematika Penulisan

Evaluasi Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2024-2026 disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, dasar hukum, maksud dan tujuan, kerangka pikir, teknis pengelolaan data dan sistematika penulisan.

BAB II EVALUASI PENCAPAIAN INDIKATOR TUJUAN, SASARAN DAN PROGRAM RENCANA STRATEGIS

Bab ini berisikan evaluasi capaian target indikator tujuan, sasaran dan program Renstra

BAB III EVALUASI PENCAPAIAN INDIKATOR KINERJA KEGIATAN DAN ANGGARAN RENSTRA

Bab ini berisikan realisasi program dan kegiatan yang telah dicapai sampai dengan Tahun 2024 dibandingkan dengan target akhir Renstra PD Tahun 2026

BAB IV PENUTUP

Bab ini berisikan Kesimpulan dan rekomendasi.

BAB II

EVALUASI PENCAPAIAN INDIKATOR TUJUAN, SASARAN DAN PROGRAM RENCANA STRATEGIS

2.1. Evaluasi Capaian Target Indikator Tujuan dan Sasaran Renstra

Secara rinci evaluasi pencapaian Tujuan dan Sasaran Renstra BKPSDM tercantum pada tabel berikut ini.

Tabel 2.1
Evaluasi terhadap Pencapaian Tujuan dan Sasaran
Renstra BKPSDM

No	Indikator Kinerja Daerah	Satuan	Tahun 2024		Target Akhir Renstra (2026)	% Capaian Target Akhir Renstra (2026)	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
			Target	Realisasi			
1	Indeks Sistem Merit	Angka	0,50	0,62	0,55	100	Sangat Tinggi
2	Indeks Profesionalitas ASN	Angka	53,18	78,5	53,23	100	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel di atas, kedua indikator kinerja sudah berpredikat Sangat Tinggi, yaitu:

1. Indeks Sistem Merit, faktor pendorongnya untuk bisa mencapai target adalah:
 - a. Komitmen Pimpinan untuk menerapkan manajemen talenta;
 - b. Regulasi dari BKN yang menyeragamkan instrumen dan aplikasi manajemen talenta.
2. Indeks Profesionalitas ASN, faktor pendorongnya diantaranya:
 - a. Update data kepegawaian yang dilakukan oleh BKPSDM lewat aplikasi MySAPK;
 - b. Update data yang dilakukan secara mandiri oleh ASN lewat aplikasi SIMPEG;
 - c. Keikutsertaan ASN mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi secara mandiri;
 - d. Semakin meningkatnya kualifikasi pendidikan pegawai.

2.2. Evaluasi Capaian Target Indikator Program Renstra

Secara rinci evaluasi pencapaian Tujuan dan Sasaran Renstra BKPSDM tercantum pada tabel berikut ini.

Tabel 2.2
Evaluasi terhadap Pencapaian Target Indikator Kinerja Program
Renstra (BKPSDM)

No	Indikator Kinerja Program	Satuan	Tahun 2024		Target Akhir Renstra (2026)	% Capaian Target Akhir Renstra (2026)	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
			Target	Realisasi			
I	Program Kepegawaian Daerah						
1	Cakupan pengembangan SDM Aparatur	Angka	41,39	123,6	42,57	100	Sangat Tinggi
2	Cakupan peningkatan pendayagunaan aparatur dan layanan aparatur	Angka	86,5	50,50	87,67	57,60	Rendah
II	Program Pengembangan Sumberdaya Manusia						
1	Cakupan Pembinaan SDM aparatur	Angka	96,13	82,75	96,17	86,04	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas, ada satu indikator kinerja program yang berpredikat Sangat Tinggi, yaitu:

Cakupan pengembangan SDM Aparatur,

Dengan faktor pendorongnya adalah:

- a. Komitmen dari PPK (Pejabat Pembina Kepegawaian) untuk segera dilakukan pengisian jabatan yang kosong, dan adanya penyederhanaan birokrasi;
- b. Tawaran keikutsertaan Diklat Teknis/Fungsional tidak hanya dari Badan Diklat Provinsi Jateng (BPSDMD) akan tetapi juga dari instansi vertikal penyelenggara diklat.

Ada satu indikator kinerja program yang berpredikat Tinggi, yaitu:

Cakupan Pembinaan SDM Aparatur

Dengan faktor pendorongnya adalah meningkatnya kepatuhan ASN/PNS terhadap Peraturan Perundang-undangan Bidang Kepegawaian.

Sedangkan faktor penghambatnya adalah sosialisasi Peraturan Perundang- undangan terhadap para pejabat struktural belum tersampaikan kepada para pejabat pelaksana/fungsional.

Ada satu indikator kinerja program yang berpredikat Rendah, yaitu:

Cakupan peningkatan pendayagunaan aparatur dan layanan aparatur

Dengan faktor penghambatnya adalah kurangnya pemahaman ASN yang akan mengusulkan kenaikan pangkat tentang persyaratan sesuai peraturan yang berlaku sehingga masih terdapat dokumen usulan yang tidak disetujui BKN karena tidak memenuhi syarat (TMS).

BAB III

EVALUASI PENCAPAIAN INDIKATOR KINERJA KEGIATAN DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

Program dan kegiatan, indikator kinerja kelompok sasaran dan pendanaan indikatif dapat digambarkan dalam tabel rencana program kegiatan BKPSDM yang meliputi tentang program, kegiatan, sub kegiatan, dan indikator kinerja yang dilengkapi dengan data capaian pada tahun awal kegiatan serta dilengkapi oleh target kinerja program selama 3 tahun sebagaimana yang disajikan pada Tabel 3.1 berikut.

Tabel 3.1

Program, kegiatan dan Pendanaan BKPSDM

Tujuan	Sasaran	Ko de	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (<i>Outcome</i>) dan Kegiatan (<i>Output</i>)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada Akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokas i
						Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026					
						Targ et	(ribuan rupiah)	Targe t	(ribuan rupiah)	Targ et	(ribuan rupiah)	Target	(ribuan rupiah)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	15	16	17	18
Terwujud nya penyeleng garaan pemerinta han yang berkinerja tinggi dan bebas KKN				Indeks Merit Sistem	0,482	0,50		0,55		0,61		0,61		BKPSDM	Kab. Tmg
	Meningkat nya pengelolaa n SDM aparatur			Indeks Profesionalitas ASN	53,13	53,18		53,23		53,28		53,28		BKPSDM	Kab. Tmg
		5.03	Kepegawaian				8.018.111,6		8.058.202,2		8.098.493,2		8.098.493,2		
		5.03. 01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				4.230.612,1		4.251.765,2		4.273.024,1		4.273.024,1	BKPSDM	Kab. Tmg
			Persentase ketersediaan administrasi keuangan, umum dan jasa penunjang perangkat daerah	Terfasilitasinya administrasi keuangan, umum, dan jasa penunjang perangkat daerah		100		100		100		100			
		5.03. 02	Program Kepegawaian Daerah				3.787.499,5		3.806.436,9		3.825.469.1		3.825.469.1	BKPSDM	Kab. Tmg
			Cakupan pengembangan	Meningkatnya pengembangan	38,11	41,39	2.551.987,5	42,36	2.491.991	42,57	2.593.570,5	42,57	7.637.549	BKPSDM	Kab. Tmg

Tujuan	Sasaran	Ko de	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencana aan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada Akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokas i
						Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026					
						Targ et	(ribuan rupiah)	Targe t	(ribuan rupiah)	Targ et	(ribuan rupiah)	Target	(ribuan rupiah)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	15	16	17	18
			SDM Aparatur	SDM Aparatur											
			Cakupan peningkatan pendayagunaan aparatur dan layanan aparatur	Meningkatnya pendayagunaan dan layanan aparatur	86,32	86,5	1.253.515	86,58	996.142	87,67	805.282	87,67	3.036.936	BKPSDM	Kab. Tmg
			Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN				256.121		174.639		256.257		687.017	BKPSDM	Kab. Tmg
			Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis, & Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN		100	100	202.765	100	117.235	100	192.358	100	512.358	BKPSDM	Kab. Tmg
			Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian		100	100	28.252	100	27.302	100	28.757	100	84.311	BKPSDM	Kab. Tmg
			Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian		100	95	25.104	95	30.102	95	35.142	95	90.348	BKPSDM	Kab Tm g
			Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN				1.385.408		1.141.040		970.140		3.496.588	BKPSDM	Kab. Tmg
			Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN		100	100	39.408	100	20.640	100	22.140	100	82.188	BKPSDM	Kab. Tmg

Tujuan	Sasaran	Ko de	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada Akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokas i
						Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026					
						Targ et	(ribuan rupiah)	Targe t	(ribuan rupiah)	Targ et	(ribuan rupiah)	Target	(ribuan rupiah)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	15	16	17	18
			Pengelolaan Assessment Center		86,51	89	1.171.000	89	945.400	89	748.000	89	2.864.400	BKPSDM	Kab. Tmg
			Pengelolaan Promosi ASN		86,51	89	175.000	89	175.000	89	200.000	89	550.000	BKPSDM	Kab. Tmg
			Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN				25.571,5		27.300		27.301,5		80.173	BKPSDM	Kab , TM g
			Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional		100	100	25.571,5	100	27.300	100	27.301,5	100	80.173	BKPSDM	Kab , Tm g
			Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				71.670		74.452,5		74.452,5		220.575	BKPSDM	Kab , Tm g
			Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				31.181,6		33.964,1		33.964,1		99.109,8	BKPSDM	Kab , Tm g
			Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				15.000		15.000		15.000		45.000	BKPSDM	Kab , Tm g
			Pembinaan Disiplin ASN		0,02	83,71	2.488,4	83,72	2.488,4	83,73	2.488,4	83,73	76.465,2	BKPSDM	Kab , Tm g
		5.04	Pendidikan dan Pelatihan				71.670		72.028,3		72.338,4		72.338,4		
		5.04. 02	Program Pengembangan				71.670		72.028,3		72.338,4		72.338,4	BKPSDM	Kab , Tm g

Tujuan	Sasaran	Ko de	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (<i>Outcome</i>) dan Kegiatan (<i>Output</i>)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencana aan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada Akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokas i
						Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026					
						Targ et	(ribuan rupiah)	Targe t	(ribuan rupiah)	Targ et	(ribuan rupiah)	Target	(ribuan rupiah)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	15	16	17	18
			Sumberdaya Manusia												
			<i>Cakupan Pembinaan SDM aparatur</i>	<i>Meningkatnya Pembinaan SDM aparatur</i>	96,17	96,13	71.670	96,15	74.452,5	96,17	74.452,5	96,17	220.575	BKPSDM	Kab · Tm g
			Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis				291.026		315.781		315.781		922.588	BKPSDM	Kab · Tm g
			Penyelenggara an Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, & pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, PD Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum		16,50	20	291.026	23	315.781	25	315.781	25	922.588	BKPSDM	Kab · Tm g
			Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional				1.829.373		1.829.373		1.829.373		5.488.119	BKPSDM	Kab · Tm g
			Penyelenggara an Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah,		30,13	32	1.829.373	33	1.829.373	33,5	1.829.373	33,5	5.488.119	BKPSDM	Kab · Tm g

Tujuan	Sasaran	Ko de	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencan aan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada Akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokas i
						Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026					
						Targ et	(ribuan rupiah)	Targe t	(ribuan rupiah)	Targ et	(ribuan rupiah)	Target	(ribuan rupiah)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	15	16	17	18
			Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan												

Sedangkan realisasi program dan kegiatan yang telah dicapai disajikan pada tabel 3.2.

Tabel 3.2

Tujuan	Sasaran	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Satuan	Target Kinerja Tahun 2026		Realisasi Tahun 2024		Capaian Kondisi Akhir Tahun 2026		Skala Nilai Peringkat Kinerja
					K	Rp	K	Rp	K	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang berkinerja tinggi dan bebas KKN			Indeks Merit Sistem	Angka	0,61		0,62		100,00		Sangat Tinggi
	Meningkatnya pengelolaan SDM aparatur		Indeks Profesionalitas ASN	Angka	53,28		78,5		100,00		Sangat Tinggi
		Kepegawaian									
		Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah									

Tujuan	Sasaran	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Satuan	Target Kinerja Tahun 2026		Realisasi Tahun 2024		Capaian Kondisi Akhir Tahun 2026		Skala Nilai Peringkat Kinerja
					K	Rp	K	Rp	K	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
		<i>Persentase ketersediaan administrasi keuangan, umum dan jasa penunjang perangkat daerah</i>	<i>Terfasilitasinya administrasi keuangan, umum, dan jasa penunjang perangkat daerah</i>	Persentase	100		100		100,00		Sangat Tinggi
		Program Kepegawaian Daerah				1.192.064.500		430.419.670		36,11	
		<i>Cakupan pengembangan SDM Aparatur</i>	<i>Meningkatnya pengembangan SDM Aparatur</i>	Angka	42,57		123,6		100,00		Sangat Tinggi
		<i>Cakupan peningkatan pendayagunaan aparatur dan layanan aparatur</i>	<i>Meningkatnya pendayagunaan dan layanan aparatur</i>	Angka	87,67		50,50		57,60		Rendah
		Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN				487.612.000		162.117.350		33,25	
		Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis, & Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN		Dokumen	1	432.970.000	1	137.374.150	100,00	31,73	Sangat Tinggi

Tujuan	Sasaran	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Satuan	Target Kinerja Tahun 2026		Realisasi Tahun 2024		Capaian Kondisi Akhir Tahun 2026		Skala Nilai Peringkat Kinerja
					K	Rp	K	Rp	K	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
		Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian		Dokume n	400	19.500.000	406	9.812.500	100,00	50,32	Sangat Tinggi
		Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian		Dokume n	1	35.142.000	8	14.930.700	100,00	42,49	Sangat Tinggi
		Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN				198.000.000		67.389.720		34,04	
		Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN		Dokume n	750	19.500.000	1,417	9.509.300	100	48,77	Sangat Tinggi
		Pengelolaan <i>Assessment Center</i>		Dokume n	4	178.500.000	9	57.880.420	100	32,43	Sangat Tinggi
		Pengelolaan Promosi ASN		Dokume n		422.000.000		159.014.350		37,68	
		Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN			1	402.500.000	1	149.622.100	100	37,17	
		Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan		Orang	600	19.500.000	2436	9.392.250	100	48,17	Sangat Tinggi

Tujuan	Sasaran	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Satuan	Target Kinerja Tahun 2026		Realisasi Tahun 2024		Capaian Kondisi Akhir Tahun 2026		Skala Nilai Peringkat Kinerja
					K	Rp	K	Rp	K	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
		Fungsional									
		Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				74.452.500		29.997.750		40,29	
		Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur			1	33.964.100	1	13.187.750	100	38,83	Sangat Tinggi
		Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Dokume n	5	15.000.000	1	7.415.500	20,00	49,44	Sangat Renda h
		Pembinaan Disiplin ASN		Orang	150	25.488.400	763	9.394.500	100,00	36,86	Sangat Tinggi
		Pendidikan dan Pelatihan				2.145.154.000		595.420.295		27,76	
		Program Pengembangan Sumberdaya Manusia				2.145.154.000		595.420.295		27,76	
		<i>Cakupan Pembinaan SDM aparatur</i>	<i>Meningkatnya Pembinaan SDM aparatur</i>	Angka	96,17		82,75		86,05		
		Kegiatan Pengembangan Kompetensi		Laporan		315.781.000		52.746.250		16,70	Tinggi

Tujuan	Sasaran	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Satuan	Target Kinerja Tahun 2026		Realisasi Tahun 2024		Capaian Kondisi Akhir Tahun 2026		Skala Nilai Peringkat Kinerja
					K	Rp	K	Rp	K	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
		Teknis									
		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, & pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, PD Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum		Orang	4100	315.781.000	3900	52.746.250	95,12	16,70	Sangat Tinggi
		Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		Laporan		1.829.373.000		542.674.045		29,66	
		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan		Laporan	5	1.829.373.000	5	542.674.045	100,00	29,66	Sangat Tinggi

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Evaluasi Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2024 ini sangat penting dilakukan untuk mengetahui tingkat pencapaian kinerja pembangunan daerah di tingkat Perangkat Daerah dari tahun 2024 sampai dengan Tahun 2026 khususnya di BKPSDM. Evaluasi ini sekaligus untuk mengetahui kendala yang dijumpai dalam upaya pencapaian target pembangunan yang telah ditetapkan. Hasil evaluasi Renstra ini nantinya dapat digunakan dalam penentuan prioritas pembangunan di BKPSDM pada tahun mendatang. Laporan Pelaksanaan Evaluasi Rencana Strategis disusun supaya dapat dijadikan sebagai bahan acuan dalam upaya pencapaian target-target pembangunan di BKPSDM untuk periode tahun-tahun berikutnya.

4.2 Rekomendasi

Strategi yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja BKPSDM Kabupaten Temanggung di masa mendatang diantaranya adalah :

1. Optimalisasi realisasi capaian Indikator Kinerja dengan menjamin Indikator Kinerja yang mencerminkan hasil dan dampak bagi perencanaan Pembangunan.
2. Melakukan koordinasi dengan instansi terkait secara lebih intens untuk meningkatkan capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Temanggung.
3. Mengusahakan pendanaan untuk program yang belum terlaksana.

Kepala BKPSDM
Kab. Temanggung

RIPTO SUSILO
Pembina Utama Muda
NIP. 19670427 198703 1 001