



**BKPSDM  
KABUPATEN  
TEMANGGUNG**



# **RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) TAHUN 2025-2029**

**BADAN KEPEGAWAIAN  
DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA  
KAB. TEMANGGUNG**

## 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

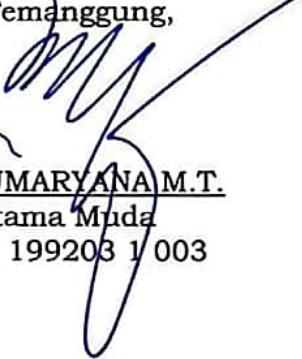
Koordinator  
Bidang Pembangunan Manusia dan  
Pemerintahan

  
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

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillahhirobbil'alam*, dengan mengucapkan puji syukur kchadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, kami dapat menyelesaikan penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Renstra BKPSDM) Kabupaten Temanggung Tahun 2025-2029. Renstra BKPSDM Tahun 2025-2029 adalah dokumen perencanaan jangka menengah BKPSDM Kabupaten Temanggung untuk periode Tahun 2025-2029 yang berisikan rincian pada beberapa kebijakan, program, kegiatan, dan sub kegiatan pembangunan yang didasarkan pada kondisi, potensi, permasalahan, kebutuhan nyata, peraturan perundang-undangan, dan aspirasi masyarakat yang berkembang di Kabupaten Temanggung dan berorientasi pada hasil yang akan dicapai selama kurun waktu 5 (lima) tahun.

Dalam rangka mewujudkan tujuan dari urusan yang diampu oleh BKPSDM, maka dalam Renstra ini kami jabarkan indikator-indikator kinerja, baik indikator kinerja utama, indikator sasaran, serta indikator program. Masing-masing dicantumkan beserta targetnya yang direncanakan akan tercapai dalam kurun waktu Tahun 2025-2029.

Demikian Renstra BKPSDM Tahun 2025-2029, dengan harapan semua rencana kegiatan yang telah disusun mendapatkan prioritas dalam APBD dan dapat terlaksana sesuai yang diharapkan.

Temanggung, 19 September 2025  
Kepala Badan Kepegawaian dan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Temanggung,  
  
RIPTO SUSILO  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19670427 198703 1 001

## **DAFTAR ISI**

HALAMAN COVER	i
HALAMAN VERIFIKASI	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Dasar Hukum Penyusunan	3
1.3 Maksud dan Tujuan	5
1.4 Sistematika Penulisan	6
BAB II : GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN, DAN ISU STRATEGIS BKPSDM	9
2.1 Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah	9
2.2 Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah	21
BAB III : TUJUAN, SASARAN, STRATEGI, DAN ARAH KEBIJAKAN	25
3.1 Tujuan dan Sasaran Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2025-2029	25
3.2 Strategi	27
3.3 Arah Kebijakan	28
BAB IV : PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	29
BAB V : PENUTUP	56

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

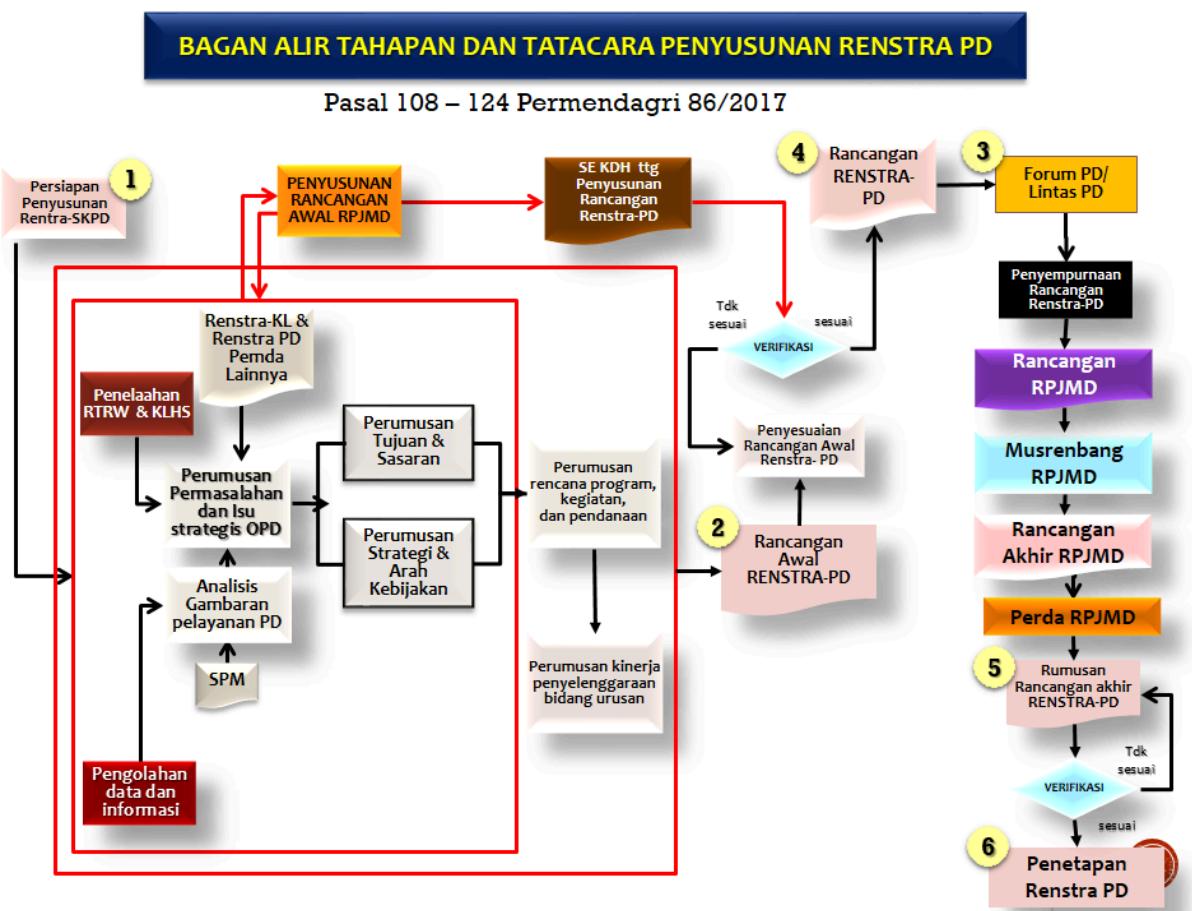
#### **1.1 Latar Belakang**

Untuk mendukung pencapaian Visi dan Misi Kepala Daerah sebagaimana tertuang dalam RPJMD Kabupaten Temanggung Tahun 2025-2029, diperlukan dokumen perencanaan strategis pada masing-masing Perangkat Daerah. Renstra Perangkat Daerah menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, serta sebagai alat kendali untuk memastikan kinerja Perangkat Daerah sesuai dengan arah kebijakan pembangunan daerah. Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 merupakan dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun yang berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Temanggung Tahun 2025-2029 yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah dan bersifat indikatif.

Rencana Strategis Perangkat Daerah merupakan pedoman bagi setiap perangkat daerah untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan dalam Pembangunan Daerah. BKPSDM merupakan Perangkat Daerah yang mengampu Urusan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan. Keberadaan BKPSDM menjadi sangat penting dalam mensukseskan pembangunan Daerah, terkait dengan tugas dan fungsinya dalam bidang Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan. Pembangunan di bidang Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan bertujuan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang mendukung pembangunan berkelanjutan, pemberdayaan masyarakat dan kesejahteraan masyarakat.

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

Gambar 1.1  
Proses penyusunan Renstra Perangkat Daerah



Sumber: Permendagri No. 86 Tahun 2017.

Secara strategis, Renstra memiliki peran penting dalam menjamin kesinambungan arah pembangunan, memperkuat sinergi antara rencana pembangunan nasional, provinsi, dan kabupaten, serta mengintegrasikan kebijakan lintas sektor di daerah. Renstra juga menjadi instrumen akuntabilitas publik, di mana kinerja dan capaian pembangunan dapat diukur secara sistematis berdasarkan indikator kinerja dan target yang telah ditetapkan. Dengan demikian, dokumen ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga strategis dalam mendorong terwujudnya tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel.

Dokumen Renstra Perangkat Daerah harus selaras dengan arah kebijakan pembangunan Pemerintah Daerah sebagaimana tertuang dalam RPJMD Kabupaten Temanggung Tahun 2025-2029 yang didalamnya telah mengacu pada dokumen RPJMN tahun 2025-2029, RPJPD tahun 2025-2045, Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) tahun 2024-2044 serta hasil Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS).

## **1.2 Dasar Hukum Penyusunan**

Landasan Hukum Renstra Tahun 2025-2029 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 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
5. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
8. Peraturan Presiden Nomor 111 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan;
9. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029;
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 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;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2018 tentang Pembuatan dan Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

- dalam Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah;
  13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
  14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
  15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal;
  16. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 6 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045;
  17. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 8 Tahun 2024 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024-2044;
  18. Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Temanggung sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 16 Tahun 2024 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Temanggung;
  19. Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 18 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Rencana Strategis Perangkat Daerah, Rencana Kerja Pemerintah Daerah, Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah dan Pelaksanaan Musyawarah Perencanaan Pembangunan Daerah;
  20. Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 1 Tahun 2024 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Temanggung Tahun 2024-2044;

21. Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 14 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045;
22. Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 5 Tahun 2025 tentang Persetujuan Atas Penyampaian Rancangan Awal Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Temanggung Tahun 2025-2029;
23. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1-2850 Tahun 2025 tentang Perubahan Ketiga Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
24. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
25. Peraturan Bupati Temanggung Nomor 110 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Temanggung sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Temanggung Nomor 90 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 110 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Temanggung

### **1.3 Maksud dan Tujuan**

Maksud dan Tujuan disusunnya Renstra BKPSDM tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut :

1. Maksud disusunnya Renstra BKPSDM adalah berikut :
  - a. Menjabarkan visi, misi, tujuan, dan sasaran Kepala Daerah ke dalam arah kebijakan pembangunan urusan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan.

- b. Meningkatkan kinerja penyelenggaraan urusan (sesuaikan dengan urusan masing-masing perangkat daerah).
  - c. Menyelaraskan pelaksanaan program dan kegiatan perangkat daerah dengan prioritas pembangunan daerah sebagaimana tertuang dalam RPJMD Kabupaten Temanggung tahun 2025-2029.
  - d. Menjamin kesinambungan dan konsistensi perencanaan antara dokumen jangka panjang (RPJPD), jangka menengah (RPJMD), dan rencana tahunan (Renja PD).
  - e. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel melalui pengelolaan kinerja berbasis indikator dan target yang terukur.
  - f. Menjadi dasar dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan seperti Renja, RKA (Rencana Kerja dan Anggaran), serta sebagai bahan evaluasi dan pengendalian kinerja perangkat daerah.
2. Tujuan disusunnya Renstra BKPSDM adalah :
- a. Menyusun rencana pembangunan lima tahunan yang sistematis, terarah, terukur, dan dapat dilaksanakan oleh BKPSDM sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.
  - b. Menerjemahkan visi dan misi Kepala Daerah ke dalam rumusan tujuan, sasaran, program, dan kegiatan di tingkat perangkat daerah.
  - c. Menjadi dasar penyusunan Rencana Kerja (Renja) perangkat daerah .
  - d. Menjadi instrumen evaluasi kinerja yang obyektif dan akuntabel, serta mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan daerah yang baik (*good governance*)

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan Renstra BKPSDM adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Paling sedikit memuat:

1. Latar Belakang

Merumuskan latar belakang penyusunan renstra BKPSDM tahun 2025-2029 berupa gambaran kondisi yang mendasari disusunnya Renstra BKPSDM tahun 2025-2029 dan dilengkapi definisi, amanat regulasi, dan nilai strategis renstra perangkat daerah

2. Dasar Hukum Penyusunan

Mengidentifikasi dasar hukum yang relevan dan signifikan dalam penyusunan Renstra perangkat daerah tahun 2025-2029, serta disusun sesuai dengan kaidah penyusunan produk hukum.

3. Maksud dan Tujuan

Menguraikan maksud dan tujuan penyusunan renstra perangkat daerah tahun 2025-2029

4. Sistematika Penulisan

Menjelaskan sistematika penulisan yang berisi uraian ringkas tentang masing-masing bab

BAB II Gambaran Pelayanan, Permasalahan, dan Isu Strategis Perangkat Daerah

1. Sub bab gambaran pelayanan perangkat daerah Paling sedikit memuat :

- a. Tugas, fungsi, dan struktur Perangkat Daerah
- b. Sumber daya perangkat daerah
- c. Kinerja pelayanan perangkat daerah (termasuk capaian SPM sesuai dengan tupoksinya); dan
- d. Kelompok sasaran layanan (misalnya bappeda, kelompok sasaran layanannya adalah perangkat daerah)

Catatan : dapat ditambahkan beberapa sub bab lainnya sesuai dengan kondisi daerah, seperti :

- a. Mitra perangkat daerah dalam pemberian pelayanan (apabila ada)
- b. Dukungan BUMD dalam pencapaian kinerja perangkat daerah (apabila ada)
- c. Kerjasama daerah yang menjadi tanggung jawab perangkat daerah (apabila ada)

2. Sub Bab permasalahan dan Isu Strategis perangkat daerah paling sedikit memuat:

- a. Permasalahan pelayanan perangkat daerah; dan
- b. Isu strategis

### BAB III Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Arah Kebijakan

Paling sedikit memuat :

1. Tujuan renstra perangkat daerah tahun 2025-2029
2. Sasaran renstra perangkat daerah tahun 2025-2029
3. Strategi perangkat daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran renstra perangkat daerah tahun 2025-2029
4. Arah kebijakan perangkat daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran renstra perangkat daerah tahun 2025-2029

### BAB IV Program, Kegiatan, Sub Kegiatan, dan Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

1. Uraian program
2. Uraian kegiatan
3. Uraian sub kegiatan beserta kinerja, indicator, target, dan pagu indikatif
4. Uraian sub kegiatan dalam rangka mendukung program prioritas pembangunan daerah
5. Target keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran renstra PD tahun 2025-2029 melalui indikator kinerja utama (IKU) perangkat daerah
6. Target kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah tahun 2025-2029 melalui indikator kinerja kunci (IKK)

### BAB V Penutup

Bab ini memuat diantaranya kesimpulan penting substansial, kaidah pelaksanaan, dan pelaksanaan pengendalian dan evaluasi terhadap perencanaan dan pelaksanaan pembangunan berdasarkan urusan pemerintahan daerah.

## **BAB II**

### **GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN, DAN ISU STRATEGIS BKPSDM**

#### **2.1 Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah**

##### **2.1.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah**

###### **2.1.1.1 Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah**

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

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

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

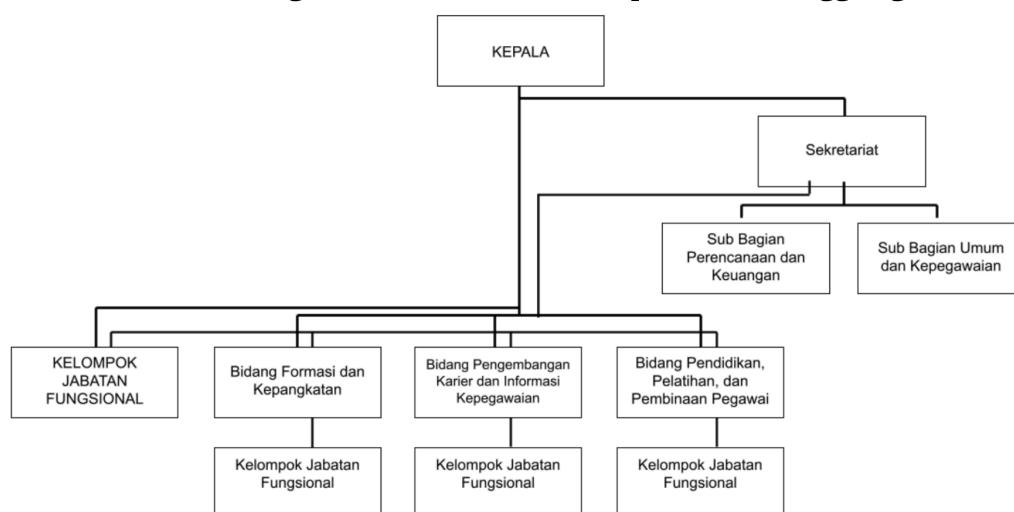
- a. Penyusunan dan penetapan kebijakan fungsi penunjang di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan fungsi penunjang bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan;
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan fungsi penunjang di bidang kepegawaian, 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.

### **2.1.1.2 Struktur Organisasi Perangkat Daerah**

Struktur Organisasi berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 33 Tahun 2022 tentang Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung. Berikut gambar struktur organisasi BKPSDM:

**Gambar 2.1**  
**Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Temanggung**



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

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

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

Rincian Tugas:

- a. merumuskan dan menetapkan rencana dan program kegiatan Badan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya sebagai pedoman pelaksanaan tugas;

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

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

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

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

Dalam melaksanakan tugas Sekretariat melaksanakan fungsi:

- a. penyiapan koordinasi kegiatan di lingkungan Badan;
- b. penyiapan koordinasi dan penyusunan rencana program dan kegiatan di lingkungan Badan;
- c. penyiapan pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi bidang ketatausahaan, kepegawaian, hukum, keuangan, kerumahtanggaan, kerja sama, hubungan masyarakat, kearsipan di lingkungan Badan;
- d. penyiapan koordinasi, pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana di lingkungan Badan;

- e. penyiapan koordinasi pelaksanaan sistem pengendalian intern pemerintah dan pengelolaan sistem informasi dan dokumentasi;
- f. penyiapan pengelolaan barang milik/kekayaan daerah dan pelayanan pengadaan barang/jasa di lingkungan Badan;
- g. penyiapan evaluasi dan pelaporan di lingkungan Badan; dan
- h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

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

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

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

#### **2.1.2.4 Tugas Pokok dan Fungsi Bidang Pengembangan**

##### **Karier dan Informasi Kepegawaian**

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

Dalam melaksanakan tugas Bidang Pengembangan

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

#### **2.1.2.5 Tugas Pokok dan Fungsi Bidang Pendidikan,**

##### **Pelatihan, dan Pembinaan Pegawai**

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

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

- a. penyiapan perumusan kebijakan, pelaksanaan koordinasi dan kebijakan, monitoring, evaluasi dan

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

### **2.1.2 Sumber Daya Perangkat Daerah**

#### **2.1.2.1 Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung didalamnya menuju insan yang religius, nyaman, dan sejahtera. Perangkat Daerah didukung oleh aparatur sipil negara (ASN) yang terdiri dari pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Kualifikasi dan kompetensi pegawai menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja organisasi. Jumlah, jenjang pendidikan, dan sebaran jabatan pegawai pada BKPSDM disajikan dalam tabel 2.1.

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

<b>NAMA JABATAN (SESUAI PERDA)***)</b>	<b>KUALIFIKASI PENDIDIKAN (TERAKHIR)*)</b>								<b>GOLONGAN/ PANGKAT*)</b>				<b>PENDIDIKAN PELATIHAN STRUKTURAL*)</b>			
	<b>SM A</b>	<b>D1</b>	<b>D2</b>	<b>D3</b>	<b>DI V</b>	<b>S1</b>	<b>S2</b>	<b>S3</b>	<b>I</b>	<b>II</b>	<b>III</b>	<b>IV</b>	<b>PIM I</b>	<b>PIM II</b>	<b>PIM III</b>	<b>PIM IV</b>
<b>Eselon 2</b>																
KEPALA BKPSDM						1					1		1	1	1	
<b>Eselon 3</b>																
SEKRETARIS						1					1			1	1	
KEPALA BIDANG						3				1	2				1	
<b>Eselon 4</b>																
KASUBAG RENKEU						1					1					
KASUBAG UMPEG						1					1					
<b>Jabatan Fungsional Tertentu</b>																
Analisis SDMA Ahli Muda						1					1					
Pranata Komputer Ahli Muda						1					1					
Analisis Kepegawaian Pertama						3					3					
Pranata Komputer Mahir				2		1					3					
Assessor SDMA Ahli Pertama						1					1					
Arsiparis Terampil				1						1						

Pranata SDMA Terampil				1						1						
<b>Jabatan Fungsional Umum</b>																
Analisis SDMA					2					2						
Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Aparatur						1					1					
Analisis Diklat				1						1						
Analisis Pengembangan Karier						1					1					
Analisis Kinerja					1					1						
Analisis Penegakan Integritas Dan Disiplin SDMA						1					1					
Penyusun Rencana Mutasi						1					1					
Analisis Sistem Informasi						1					1					
Bendahara						1					1					
Pengelola Sarpras Kantor							1				1					
Fasilitator Pemerintahan					1						1					
Penelaah Teknis Kebijakan					1						1					
Verifikator Keuangan				1						1						
Pengelola Keuangan				1						1						
Pengadministrasi Umum	1									1						
Pengadministrasi Persuratan	1									1						
Pengadministrasi Kepegawaian	1									1						
<b>JUMLAH</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

### 2.1.2.2 Asset/modal

Guna melaksanakan tugas dan fungsi BKPSDM diperlukan ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, sehingga tercapai kualitas kinerja yang baik. Secara umum sarana dan prasarana digunakan untuk menunjang kegiatan ketatausahaan atau administrasi perkantoran, pembinaan dan pelayanan administrasi kepegawaian, upaya peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia/aparatur sipil negara serta penunjang pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM.

Secara sederhana gambaran sarana dan prasarana kerja BKPSDM dapat dilihat pada tabel 2.2.

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

<b>Uraian</b>		<b>Jumlah Aset</b>	<b>Nilai Aset</b>	<b>Keterangan</b>
1.	Tanah	-	0,00	Nihil
2.	Alat Besar	1 unit	17.773.000,00	<i>Portable Genset</i>
3.	Alat Angkut	20 unit	932.129.573,00	- 5 unit roda 4 - 15 unit roda 2
4.	Alat Bengkel dan Alat Ukur	1 buah	872.460,00	
5.	Alat Kantor dan Alat Rumah Tangga	398 unit	720.005.010,00	
6.	Alat Studio, Komunikasi, Pemancar	74 unit	111.483.165,00	
7.	Alat Kedokteran Umum	2 unit	2.033.500,00	Thermometer
8.	Alat Persenjataan	1 unit	26.630.721,00	
9.	Komputer	62 unit	997.619.610,00	
10.	Gedung dan Bangunan	2 unit	922.370.000,00	Gedung kantor bertingkat dan Laboratorium
11.	Jaringan	5 unit	54.409.000,00	- Jaringan Listrik Laboratorium Pengembangan SDM

<b>Uraian</b>		<b>Jumlah Aset</b>	<b>Nilai Aset</b>	<b>Keterangan</b>
				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jaringan Komputer</li> <li>- Router Indoor AS7240 MHz</li> </ul>
12.	Bahan Perpustakaan	1 buah	66.500,00	Buku Sejarah Temanggung
<b>Jumlah Aset</b>			<b>3.785.392.539,00</b>	

### **2.1.3 Kinerja Pelayanan BKPSDM**

Selama periode pelaksanaan Renstra sebelumnya, BKPSDM telah melaksanakan berbagai program dan kegiatan dalam rangka memenuhi tugas dan fungsi utamanya, khususnya dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas, responsif, dan akuntabel. Capaian kinerja pelayanan ini menjadi indikator awal dalam menilai keberhasilan organisasi dan menjadi dasar dalam penyusunan arah kebijakan Renstra 2025–2029.

#### **2.1.1.3 Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU)**

Tabel 2.3  
Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU)

No	Indikator Kinerja Utama	Capaian					Keterangan
		2020	2021	2022	2023	2024	
1	Indeks Sistem Merit	0,52	0,259	0,482	0,62	0,62	
2	Indeks Profesionalitas ASN	50,03	51,25	53,13	64,55	78,5	

Berdasarkan Tabel 2.3. diketahui bahwa hasil penilaian atau skor indeks sistem merit pada Tahun 2021 sangat jauh menurun capaian skornya dibandingkan dengan capaian Tahun 2020. Hal ini disebabkan pada Tahun 2020 penilaian Sistem Merit dilakukan secara mandiri lewat aplikasi Sipinter namun belum mendapatkan verifikasi atau penilaian dari KASN. Penilaian Indeks Sistem Merit tahun 2024 merupakan hasil penilaian yang sudah ditetapkan oleh

KASN pada Tahun 2023 yaitu sebesar 258 dengan nilai indeks 0,62, (kategori Baik).

Nilai Indeks Profesionalitas ASN terjadi peningkatan angka dari yang sebelumnya kategori rendah menjadi sedang. Meskipun angka IP ASN kategori sedang namun nilai pada dimensi kompetensi masih rendah yang mana bobot dimensi kompetensi menyumbang nilai paling besar terhadap pengukuran IP ASN yaitu sebesar 40%. Skor dimensi kompetensi diperoleh melalui pendataan terhadap riwayat keikutsertaan PNS dalam kegiatan diklat atau bimbingan teknis minimal 20 JP selama 1 tahun terakhir dan seminar selama 2 tahun terakhir yang relevan dengan tugas dan jabatannya.

Capaian IP ASN Tahun 2024 yaitu sebesar 78,5 lebih tinggi dari target yang direncanakan yaitu 61,75. Nilai IP ASN yang melebihi target tersebut disebabkan oleh sudah terinputnya sebagian besar data kinerja pegawai (P2KP) dan data kompetensi pegawai (sertifikat diklat) yang merupakan bagian dari dimensi penilaian IP ASN.

#### 2.1.1.4 Capaian Indikator Kinerja Kunci (IKK)

Tabel 2.4  
Capaian Indikator Kinerja Kunci IKK

No	Indikator Kinerja Kunci	Capaian Kinerja					Ket.
		2020	2021	2022	2023	2024	
1	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	99,13%	118,31%	63,44%	65,12%	68,27%	
2	Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	12,27%	12,60%	25,62%	27,26%	28,00%	
3	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	37,37%	38,32%	25%	39,59%	20,00%	

#### **2.1.4 Kelompok Sasaran Layanan**

Dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, BKPSDM memberikan pelayanan kepada berbagai kelompok sasaran sesuai dengan karakteristik urusan pemerintahan yang menjadi kewenangannya. Kelompok sasaran ini merupakan pihak-pihak yang secara langsung menerima manfaat dari program, kegiatan, dan layanan publik yang diselenggarakan.

Adapun kelompok sasaran utama pelayanan BKPSDM adalah sebagai berikut:

- a. Mitra Perangkat Daerah dalam pemberian pelayanan:
  - BKD Provinsi Jawa Tengah
  - BPSDMD Provinsi Jawa Tengah
  - BKN Kantor Regional I Yogyakarta
  - Bagian Organisasi Setda Kabupaten Temanggung
  - Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Temanggung
  - BPKPAD Kabupaten Temanggung
- b. Dukungan BUMD dalam pencapaian kinerja Perangkat Daerah:
  - PT Taspen
  - PT Bank Jateng Cabang Temanggung
  - Perumda BPR Bank Pasar Kabupaten Temanggung
  - PT BPR BKK Temanggung (Perseroda)
- c. Kerjasama daerah yang menjadi tanggung jawab Perangkat Daerah:
  - Kerjasama dengan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah terkait Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan.
  - Kerjasama dengan SMK N 1 Temanggung terkait Penyelenggaraan Asesmen CAT Potensi .

## **2.2 Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah**

### **2.2.1 Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah**

Permasalahan pelayanan Perangkat Daerah diuraikan berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Hal ini bertujuan untuk mempermudah pemetaan permasalahan terkait dengan urusan yang menjadi kewenangan dan tanggung jawab

penyelenggaraan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029, dimana akan digunakan untuk menentukan isu-isu strategis pembangunan daerah.

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap pelaksanaan program dan kegiatan selama periode sebelumnya, serta dari analisis kinerja pelayanan dan masukan pemangku kepentingan, terdapat sejumlah permasalahan yang masih dihadapi dalam penyelenggaraan pelayanan publik oleh BKPSDM antara lain:

### **1. Bidang Kepegawaian**

Capaian Indeks Profesionalitas ASN pada Tahun 2024 yaitu di angka 78,5 (kategori Sedang) naik dari penilaian tahun 2023 sebesar 64,54 dan melebihi target yang ditetapkan pada tahun 2024 sebesar 53,18. Meskipun IP ASN Pemerintah Kabupaten Temanggung telah mengalami peningkatan skor yang cukup signifikan, akan tetapi berdasarkan laporan penilaian IP ASN BKN Kanreg I Yogyakarta, skor IP ASN Pemerintah Kabupaten Temanggung tersebut masih tergolong di peringkat bawah untuk seluruh wilayah kerja BKN Kanreg I Yogyakarta. Hal ini disebabkan karena belum terkoneksi data kepegawaian dengan perhitungan indeks, dan belum semua pegawai melakukan *update* dan *upload* data kepegawaian seperti P2KP (kinerja) dan sertifikat diklat (kompetensi) yang merupakan salah satu aspek dalam dimensi penilaian IP ASN. Pencapaian skor paling rendah ada pada dimensi kompetensi yaitu sebesar 69,23%, padahal bobot dimensi kompetensi menyumbang nilai paling besar terhadap pengukuran IP ASN yaitu sebesar 40%. Skor dimensi kompetensi diperoleh melalui pendataan terhadap riwayat keikutsertaan PNS dalam kegiatan diklat atau bimbingan teknis minimal 20 JP selama 1 tahun terakhir dan seminar selama 2 tahun terakhir yang relevan dengan tugas dan jabatannya.

Belum maksimalnya capaian Indeks Sistem Merit yang mana pada Tahun 2024 hasil penilaiannya sebesar 0,62 atau status baik. Namun Kabupaten Temanggung nilainya masih dibawah kota/kabupaten terdekat (Kabupaten Purworejo, Kabupaten Wonosobo, Kabupaten Magelang dan Kota Magelang). Meskipun

Indeks Sistem Merit Kabupaten Temanggung sudah mendapatkan nilai baik akan tetapi pelaksanaan asesmen pegawai belum maksimal dan aplikasi yang mendukung manajemen talenta (Aplikasi Sinta Merit) untuk pemetaan pegawai masih dalam tahap pengembangan.

## **2. Bidang Pendidikan dan Pelatihan**

Penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang belum merata ke seluruh ASN Pemerintah Kabupaten Temanggung karena keterbatasan anggaran. Anggaran untuk pengembangan kompetensi pada tahun 2024 sebesar Rp761.699.500,00 atau 0,0363% dari total belanja. Jumlah anggaran ini belum sesuai dengan ketentuan Peraturan MENDAGRI Nomor 84 Tahun 2022 yang mengamanatkan bahwa Pemerintah Daerah harus menganggarkan untuk pendidikan dan pelatihan bagi ASN dalam rangka pengembangan kompetensi ASN sekurang-kurangnya 0,16% dari total belanja.

Data kebutuhan pengembangan kompetensi berdasarkan analisis kebutuhan diklat belum tersedia. Belum adanya strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN, tidak semua ASN memiliki tingkat pendidikan dan pelatihan yang memadai sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka. Hal ini sering kali menyebabkan kesenjangan kinerja antara ASN yang lebih terlatih dan yang kurang berkompeten.

### **2.2.2 Isu Strategis**

Isu strategis merupakan pokok-pokok persoalan atau tantangan utama yang berdampak signifikan terhadap pencapaian visi, misi, dan sasaran pembangunan daerah, serta kinerja pelayanan Perangkat Daerah. Menyikapi permasalahan pembangunan daerah yang berkembang pada saat ini dan dikaitkan capaian Visi dan Misi Kabupaten Temanggung, Faktor pelayanan Perangkat Daerah yang berperan dalam pencapaian tersebut salah satunya karena adanya permasalahan yang dihadapi BKPSDM. Adapun isu strategis tersebut antara lain sebagaimana yang terdapat pada tabel berikut:

**Tabel 2.5**  
**Permasalahan dan Isu Strategis**

Potensi Daerah yang Menjadi Kewenangan PD (1)	Permasalahan PD (2)	Isu KLHS yang Relevan dengan PD (3)	Isu Lingkungan Dinamis yang Relevan dengan PD			Isu Strategis PD (7)
			Global (4)	Nasional (5)	Regional (6)	
Profesionalitas dan integritas ASN di Kabupaten Temanggung merupakan potensi penting dalam menciptakan pemerintah yang bersih, responsif dan akuntabel untuk mewujudkan <i>good governance</i>	Belum optimalnya Indeks Profesionalitas ASN dan belum optimalnya penerapan Sistem Merit dalam manajemen ASN	Belum Optimalnya Tata Kelola Pemerintahan dan Keuangan yang Akuntabel	Peningkatan Kapasitas Keuangan Daerah dan Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah	Tata Kelola dan Akuntabilitas Pemerintah	Tata Kelola pemerintahan yang dinamis	Pelayanan Publik dan Tata Kelola Pemerintahan

## **BAB III**

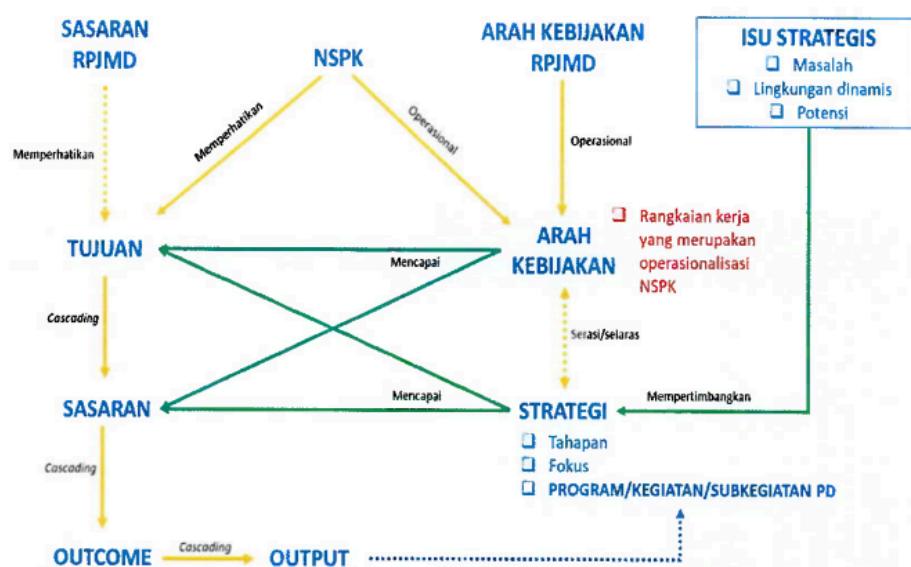
### **TUJUAN, SASARAN, STRATEGI, DAN ARAH KEBIJAKAN**

## 1.1 Tujuan dan Sasaran Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2025-2029

Tujuan dalam Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah Tahun 2025–2029 merupakan rumusan umum mengenai hasil yang ingin dicapai dalam jangka menengah, sesuai dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah, serta mendukung pencapaian visi dan misi Kepala Daerah. Mengacu pada dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029.

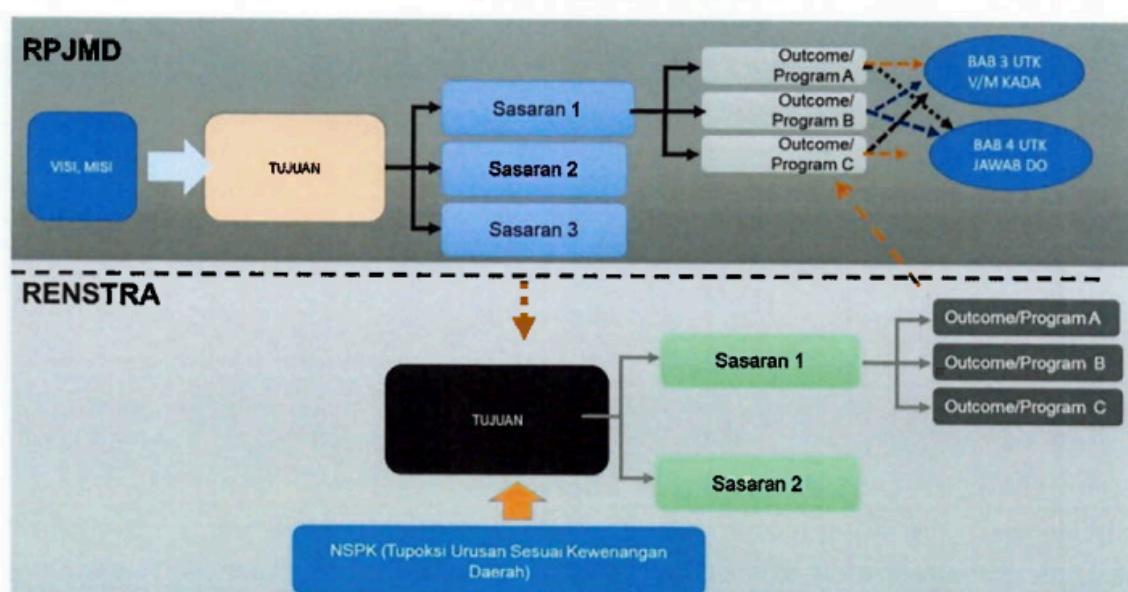
Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan. Sasaran menggambarkan hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan. Oleh karenanya sasaran yang ditetapkan diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan program dan kegiatan. Untuk keperluan pengukuran ketercapaian tujuan BKPSDM diperlukan sejumlah sasaran yang menggambarkan kondisi yang harus dicapai pada tahun 2025-2029. Selain itu sasaran juga menjadi dasar dalam penyusunan indikator kinerja utama perangkat daerah serta penyusunan program dan kegiatan tahunan dalam Rencana Kerja (Renja) BKPSDM.

### Gambar 3.1 Konsep Renstra Perangkat Daerah



Sumber : Instruksi Menteri Dalam Negeri No. 2 Tahun 2025

Gambar 3.2  
Kerangka Keterkaitan Sasaran RPJMD dengan Tujuan Renstra  
Perangkat Daerah



Sumber : Instruksi Menteri Dalam Negeri No. 2 Tahun 2025

Tabel 3.3  
Tujuan dan Sasaran Renstra BKPSDM

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	BASELINE 2024	TARGET TAHUN							KET.	
					2025	2026	2027	2028	2029	2030			
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)		
<b>5.03.5.04.0.00.01.0000 - Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>													
Terwujudnya peningkatan kualitas infrastruktur wilayah dan konektivitas antar wilayah yang merata guna mendukung aktivitas ekonomi dan layanan publik	Meningkatnya kebijakan dan manajemen ASN melalui peningkatan pelayanan kepegawaian, peningkatan kualitas ASN dan peningkatan ketepatan penempatan ASN		Indeks Sistem Merit (Angka)	0.62	0.65	0.69	0.78	0.77	0.81	0.85			
		Terwujudnya profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN (Indeks)	78.5	80	80.5	81	81.1	81.1	81.2			
		Meningkatnya kualitas tata kelola	Nilai IKM Perangkat Daerah	81.55	81.5	82	82.0	82.1	82.2	82.5			

		perangkat daerah dalam pelayanan publik	(Angka)									
			Nilai AKIP Perangkat Daerah (Angka)	70.95	73.4 5	74	74.5	75	75.5	76		

Ket :

- Dalam penentuan target 2025-2030 harus menjaga rasionalitas dengan mempertimbangkan evaluasi capaian 5 tahun pembangunan dan menggunakan capaian tahun 2024 sebagai *baseline*

## 1.2 Strategi

Strategi merupakan upaya yang akan dilakukan oleh BKPSDM dalam rangka menjawab isu-isu strategis dan mencapai tujuan serta sasaran strategis selama periode Rencana Strategis Tahun 2025–2029. Strategi ini berperan sebagai pedoman dalam menyusun kebijakan, program, kegiatan, dan sub kegiatan yang lebih operasional. Adapun Strategi BKPSDM tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4  
Pentahapan Renstra BKPSDM

Tahap I (2025)	Tahap II (2026)	Tahap III (2027)	Tahap IV (2028)	Tahap V (2029)
Revisi Peraturan Bupati Temanggung tentang Manajemen Talenta dan Rencana Suksesi pengisian jabatan berbasis merit system	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Melaksanakan talent scouting untuk pengisian Jabatan Administrator</li> <li>- Melaksanakan asesmen untuk pengisian Jabatan Administrator</li> <li>- Menyediakan talent pool untuk kandidat calon pengisi Jabatan Administrator</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Melaksanakan talent scouting untuk pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas</li> <li>- Melaksanakan asesmen untuk pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas</li> <li>- Menyediakan talent pool untuk kandidat calon pengisi Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Melaksanakan talent scouting untuk pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas</li> <li>- Melaksanakan asesmen untuk pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas</li> <li>- Menyediakan talent pool untuk kandidat calon pengisi Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Melaksanakan Pengisian JPTP melalui manajemen talenta</li> <li>- Melaksanakan talent scouting untuk pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas</li> <li>- Melaksanakan asesmen untuk pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas</li> <li>- Menyediakan talentpool untuk kandidat calon pengisi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Melaksanakan Penilaian Kinerja 360 derajat secara periodik melalui Aplikasi</li> <li>- Mengembangkan Aplikasi Sinta Merit sesuai dengan Peraturan Bupati Temanggung tentang Manajemen Talenta dan Rencana Suksesi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Melaksanakan Penilaian Kinerja 360 derajat secara periodik melalui Aplikasi</li> <li>- Mengupdate data pemetaan pegawai ke dalam kotak manajemen talenta pada Aplikasi Sinta Merit (talentpool Administrator)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Melaksanakan Penilaian Kinerja 360 derajat secara periodik melalui Aplikasi</li> <li>- Mengupdate data pemetaan pegawai ke dalam kotak manajemen talenta pada Aplikasi Sinta Merit (talentpool Administrator dan Pengawas)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Melaksanakan Penilaian Kinerja 360 derajat secara periodik melalui Aplikasi</li> <li>- Mengupdate data pemetaan pegawai ke dalam kotak manajemen talenta pada Aplikasi Sinta Merit (talentpool Administrator dan Pengawas)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Melaksanakan Penilaian Kinerja 360 derajat secara periodik melalui Aplikasi</li> <li>- Mengupdate data pemetaan pegawai ke dalam kotak manajemen talenta pada Aplikasi Sinta Merit (talentpool JPTP, Administrator dan Pengawas)</li> </ul>
---	---	--	--	--

### 1.3 Arah Kebijakan

Arah kebijakan merupakan penjabaran dari strategi dalam bentuk langkah-langkah operasional yang digunakan untuk mencapai sasaran strategis. Arah kebijakan ini menjadi landasan dalam penyusunan program, kegiatan, dan sub-kegiatan perangkat daerah dalam periode 2025–2029. Penyusunan arah kebijakan memperhatikan keterkaitan dengan kebijakan nasional, prioritas pembangunan daerah, serta dinamika sosial dan kebutuhan masyarakat. Adapun Arah Kebijakan BKPSDM tahun 2025-2029 dijabarkan melalui tabel 3.5.

Tabel 3.5  
Arah Kebijakan Renstra BKPSDM

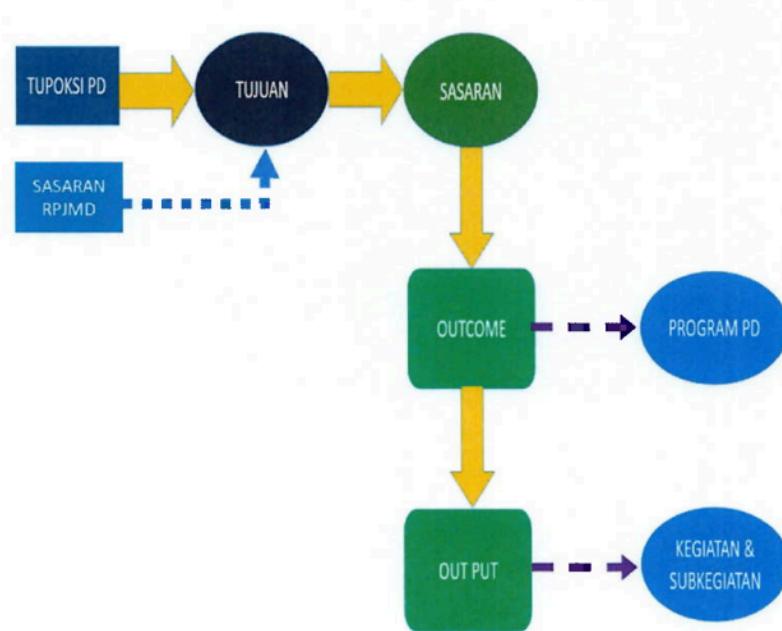
No	Operasionalisasi NSPK	Arah Kebijakan RPJMD	Arah Kebijakan Renstra BKPSDM	Keterangan
1	Pengadaan, pengangkatan, mutasi, pengembangan karier, kinerja ASN, dan kesejahteraan ASN	Peningkatan kebijakan dan manajemen ASN melalui peningkatan pelayanan kepegawaian, peningkatan kualitas ASN dan peningkatan ketepatan penempatan ASN	Terwujudnya profesionalitas ASN yang berbasis sistem merit	

## **BAB IV**

### **PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, DAN KINERJA**

#### **PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

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



Gambar 4.1  
Kerangka Perumusan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Renstra  
Perangkat Daerah

*Sumber : Instruksi Menteri Dalam Negeri No. 2 Tahun 2025*

Target dan Pagu Indikatif Tahun dapat dilihat di tabel Program BKPSDM sebagaimana tabel 4.1

**Tabel 4.1**  
**Program BKPSDM**  
**Pemerintah Kabupaten Temanggung**

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME	INDIKATOR OUTCOME	BASELINE 2024	2025	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB	
				2026		2027		2028		2029		2030			
				TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	
5.03 - KEPEGAWAIAN					4.810.795.397,00		4.846.426.371,00		4.923.064.153,00		5.064.725.045,00		5.049.199.831,00		
5.03.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA					4.223.817.897,00		4.259.037.986,00		4.327.511.068,00		4.457.975.565,00		4.442.025.626,00		
Meningkatnya akuntabilitas kinerja keuangan, administrasi umum dan jasa penunjang perangkat daerah (%)	Persentase ketersediaan administrasi keuangan, umum dan jasa penunjang perangkat daerah (%)	100	100	100	4.223.817.897,00	100	4.259.037.986,00	100	4.327.511.068,00	100	4.457.975.565,00	100	4.442.025.626,00	Dinas/Badan yang menangani Bidang Kepegawaiian	
5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH					586.977.500,00		587.388.385,00		595.553.085,00		606.749.480,00		607.174.205,00		
Meningkatnya keterisian jabatan	Persentase keterisian jabatan (%)	84.79	84.79	85.16	117.395.500,00	85.34	117.477.677,00	85.71	119.110.617,00	86.09	121.349.896,00	86.27	121.434.841,00	Dinas/Badan yang menangani Bidang Kepegawaiian	
Meningkatnya layanan administrasi kepegawaian tepat waktu	Persentase layanan kepegawaian tepat waktu (%)	100	100	100	117.395.500,00	100	117.477.677,00	100	119.110.617,00	100	121.349.896,00	100	121.434.841,00	Dinas/Badan yang menangani Bidang Kepegawaiian	
Meningkatnya kualitas perencanaan kebutuhan ASN	Persentase Kebutuhan ASN (%)	85.43	85.43	100	117.395.500,00	100	117.477.677,00	100	119.110.617,00	100	121.349.896,00	100	121.434.841,00	Dinas/Badan yang menangani Bidang Kepegawaiian	
Meningkatnya kualitas penilaian kinerja ASN	Persentase ASN berkinerja baik dan sangat baik (%)	98.94	98.94	99.18	117.395.500,00	99.31	117.477.677,00	99.43	119.110.617,00	99.55	121.349.896,00	99.68	121.434.841,00	Dinas/Badan yang menangani Bidang Kepegawaiian	
Meningkatnya kedisiplinan ASN	Persentase kedisiplinan ASN (%)	99.18	99.81	99.48	117.395.500,00	99.55	117.477.677,00	99.68	119.110.617,00	99.80	121.349.896,00	99.98	121.434.841,00	Dinas/Badan yang menangani Bidang Kepegawaiian	
5.04 - PENDIDIKAN DAN PELATIHAN					514.375.000,00		514.735.063,00		521.889.880,00		531.701.410,00		532.073.601,00		
5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA					514.375.000,00		514.735.063,00		521.889.880,00		531.701.410,00		532.073.601,00		
Meningkatnya kualitas pengembangan potensi ASN	Persentase pengembangan potensi ASN (%)	18.55	18.55	24.73	514.375.000,00	27.21	514.735.063,00	29.68	521.889.880,00	30.92	531.701.410,00	32.15	532.073.601,00	Dinas/Badan yang menangani Bidang Pendidikan Dan Pelatihan	
TOTAL KESELURUHAN					5.325.170.397,00		5.361.161.434,00		5.444.954.033,00		5.596.426.455,00		5.581.273.432,00		

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki 2 bidang/urusan yaitu Bidang Kepegawaian serta Bidang Pendidikan dan Pelatihan. Bidang Kepegawaian memiliki 2 program yaitu Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah dan Program Kepegawaian sedangkan Bidang Pendidikan dan Pelatihan memiliki 1 program yaitu Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan keseluruhan memiliki 7 indikator kinerja program yang menggambarkan target yang akan dicapai dalam 5 tahun kedepan. Berikut ini rincian dari indikator kinerja di masing-masing Program/Bidang antara lain:

I. Bidang Kepegawaian

- A. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah diukur menggunakan 1 indikator yaitu Persentase ketersediaan administrasi keuangan, umum dan jasa penunjang perangkat daerah.
- B. Program Kepegawaian diukur dengan beberapa indikator antara lain:
  1. Persentase keterisian jabatan
  2. Persentase layanan kepegawaian tepat waktu
  3. Persentase Kebutuhan ASN
  4. Persentase ASN berkinerja baik dan sangat baik
  5. Persentase kedisiplinan ASN

II. Bidang Pendidikan dan Pelatihan

- A. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
  1. Persentase pengembangan potensi ASN

Tabel 4.2  
Teknik Merumuskan Program dan Kegiatan Renstra BKPSDM

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN (01)	TUJUAN (02)	SASARAN (03)	OUTCOME (04)	OUTPUT (05)	INDIKATOR (06)	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN (07)	KETERANGAN (08)
<b>5.03.5.04.0.00.01.0000 - Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>							
- Terwujudnya peningkatan kualitas infrastruktur wilayah dan konektivitas antar wilayah yang merata guna mendukung aktivitas ekonomi dan layanan publik	Meningkatnya kebijakan dan manajemen ASN melalui peningkatan pelayanan kepegawaian, peningkatan kualitas ASN dan peningkatan ketepatan penempatan ASN				Indeks Sistem Merit		
		Terwujudnya profesionalitas ASN			Indeks Profesionalitas ASN		
			Meningkatnya keterisian jabatan		Percentase keterisian jabatan	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
			Meningkatnya layanan administrasi kepegawaian tepat waktu		Percentase layanan kepegawaian tepat waktu	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
				Terlaksananya Pengadaan, Pemberhentian dan Pelaksanaan	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Pelaksanaan	

				Pengelolaan Informasi Kepegawaian ASN	Administrasi Pemberhentian	Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	5.03.02.2.01.0006 - Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	5.03.02.2.01.0010 - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	
			Meningkatnya keterisian jabatan	Terlaksananya Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	5.03.02.2.02 - Mutasi dan Promosi ASN	
			Meningkatnya layanan administrasi kepegawaian tepat waktu	Terlaksananya Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	5.03.02.2.02 - Mutasi dan Promosi ASN	
					Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	5.03.02.2.02.0002 - Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	
			Meningkatnya keterisian jabatan	Terlaksananya Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	5.03.02.2.02.0003 - Pengelolaan Promosi ASN	

			Meningkatnya layanan administrasi kepegawaian tepat waktu	Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
			Meningkatnya keterisian jabatan	Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	5.03.02.2.03.0002 - Pengelolaan Assessment Center	
			Meningkatnya layanan administrasi kepegawaian tepat waktu	Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	5.03.02.2.03.0014 - Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	
			Meningkatnya kualitas pengembangan potensi ASN		Percentase pengembangan potensi ASN	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
				Terlaksananya Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Teknis	5.04.02.2.01 - Pengembangan Kompetensi Teknis	
					Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	5.04.02.2.01.0003 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan	

						Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	
				Terlaksananya Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	5.04.02.2.02 - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	
					Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	5.04.02.2.02.0007 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	
			Meningkatnya kualitas perencanaan kebutuhan ASN		Percentase Kebutuhan ASN	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
				Terlaksananya Pengadaan, Pemberhentian dan	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan	

				Pengelolaan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	5.03.02.2.01.0002 - Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	
			Meningkatnya kualitas penilaian kinerja ASN		Percentase ASN berkinerja baik dan sangat baik	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
				Terlaksananya Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	5.03.02.2.04.0001 - Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	5.03.02.2.04.0003 - Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
			Meningkatnya kedisiplinan ASN		Percentase kedisiplinan ASN	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	

				Terlaksananya Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	5.03.02.2.04.0007 - Pembinaan Disiplin ASN	
					Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	5.03.02.2.04.0008 - Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	
		Meningkatnya kualitas tata kelola perangkat daerah dalam pelayanan publik			Nilai IKM Perangkat Daerah		
					Nilai AKIP Perangkat Daerah		
			Meningkatnya akuntabilitas kinerja keuangan, administrasi umum dan kepegawaian		Persentase ketersediaan administrasi keuangan, umum dan jasa penunjang perangkat daerah	5.03.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	

				Tersedianya dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	5.03.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	5.03.01.2.01.0001 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	
				Tersedianya administrasi keuangan perangkat daerah	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	5.03.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
					Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	5.03.01.2.02.0001 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	
				Tersedianya administrasi umum perangkat daerah	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	

					Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	5.03.01.2.06.0001 - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	
					Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	5.03.01.2.06.0004 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor	
					Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	5.03.01.2.06.0005 - Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	
					Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	5.03.01.2.06.0008 - Fasilitasi Kunjungan Tamu	
					Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	5.03.01.2.06.0009 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	
				Tersedianya jasa penunjang perangkat daerah	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	5.03.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	

					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	5.03.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	5.03.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	5.03.01.2.08.0001 - Penyediaan Jasa Surat Menyurat	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	5.03.01.2.08.0002 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	5.03.01.2.08.0004 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	
				Terlaksananya pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	5.03.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan	5.03.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah	

					dibayarkan Pajak dan Perizinannya	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Mebel yang Dipelihara	5.03.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	5.03.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	5.03.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	5.03.01.2.09.0002 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	
					Jumlah Mebel yang Dipelihara	5.03.01.2.09.0005 - Pemeliharaan Mebel	
					Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	5.03.01.2.09.0006 - Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	

					Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	5.03.01.2.09.0009 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	
					Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	5.03.01.2.09.0010 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa proses perumusan rencana program, kegiatan, dan sub kegiatan dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 – 2029 dilakukan secara sistematis dengan mengacu pada keterkaitan antara tujuan, sasaran, outcome (hasil antara), output (hasil akhir), indikator kinerja, hingga unit pelaksana yang bertanggung jawab. Penyusunan ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap intervensi program memiliki arah yang jelas dan terukur dalam mendukung pencapaian sasaran RPJMD yang relevan.

Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah **“Meningkatnya kebijakan dan manajemen ASN melalui peningkatan pelayanan kepegawaian, peningkatan kualitas ASN dan peningkatan ketepatan penempatan ASN”**. Untuk mencapai tujuan tersebut, telah ditetapkan 2 (dua) sasaran strategis yaitu:

1. Meningkatnya kualitas tata kelola perangkat daerah dalam pelayanan publik;
2. Terwujudnya profesionalitas ASN.

Setiap sasaran strategis telah didukung melalui program-program yang relevan yang kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam kegiatan-kegiatan operasional, serta diperinci ke dalam sub kegiatan yang spesifik dan terukur. Masing-masing program, kegiatan, dan sub kegiatan juga dilengkapi dengan indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan dan efektivitas pelaksanaan dalam mencapai tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

**Tabel 4.3**  
**Rencana Program/Kegiatan/Sub Kegiatan dan Pendanaan BKPSDM**

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KET.		
			2026		2027		2028		2029		2030					
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU				
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)		
5.03 - KEPEGAWAIAN				4.810.795.397,00		4.846.426.371,00		4.923.064.153,00		5.064.725.045,00		5.049.199.831,00				
5.03.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA				4.223.817.897,00		4.259.037.986,00		4.327.511.068,00		4.457.975.565,00		4.442.025.626,00				
Meningkatnya akuntabilitas kinerja keuangan, administrasi umum dan Kepegawaian	Percentase ketersediaan administrasi keuangan, umum dan jasa penunjang perangkat daerah	100	100	4.223.817.897,00	100	4.259.037.986,00	100	4.327.511.068,00	100	4.457.975.565,00	100	4.442.025.626,00	5.03.5.04.0.00.01.0 000 - Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia			
5.03.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				1.500.000,00		1.500.000,00		1.500.000,00		1.500.000,00		1.500.000,00				
Percentase ketersediaan dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	7	7	1.500.000,00	7	1.500.000,00	7	1.500.000,00	7	1.500.000,00	7	1.500.000,00				
5.03.01.2.01.0001 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah				1.500.000,00		1.500.000,00		1.500.000,00		1.500.000,00		1.500.000,00				
Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	7	7	1.500.000,00	7	1.500.000,00	7	1.500.000,00	7	1.500.000,00	7	1.500.000,00				
5.03.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah				3.616.585.347,00		3.647.554.808,00		3.707.528.273,00		3.826.337.092,00		3.812.092.579,00				
Percentase ketersediaan administrasi keuangan perangkat daerah	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	36	44	3.616.585.347,00	44	3.647.554.808,00	44	3.707.528.273,00	44	3.826.337.092,00	44	3.812.092.579,00				
5.03.01.2.02.0001 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN				3.616.585.347,00		3.647.554.808,00		3.707.528.273,00		3.826.337.092,00		3.812.092.579,00				
Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	36	44	3.616.585.347,00	44	3.647.554.808,00	44	3.707.528.273,00	44	3.826.337.092,00	44	3.812.092.579,00				
5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah				109.938.356,00		110.718.425,00		112.278.261,00		114.417.292,00		114.104.315,00				
Percentase ketersediaan administrasi umum perangkat daerah	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	12	12	109.938.356,00	12	110.718.425,00	12	112.278.261,00	12	114.417.292,00	12	114.104.315,00				

	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	12	12		12		12		12		12		
	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	12	12		12		12		12		12		
	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12	12		12		12		12		12		
	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	12	12		12		12		12		12		
5.03.01.2.06.0001 - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor				3.099.500,00		3.121.197,00		3.164.581,00		3.224.075,00		3.215.370,00	
Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	12	12	3.099.500,00	12	3.121.197,00	12	3.164.581,00	12	3.224.075,00	12	3.215.370,00	
5.03.01.2.06.0004 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor				16.049.100,00		16.171.944,00		16.417.584,00		16.754.434,00		16.705.147,00	
Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	12	12	16.049.100,00	12	16.171.944,00	12	16.417.584,00	12	16.754.434,00	12	16.705.147,00	
5.03.01.2.06.0005 - Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan				16.500.000,00		16.615.500,00		16.846.455,00		17.163.169,00		17.116.828,00	
Tersedianya Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	12	12	16.500.000,00	12	16.615.500,00	12	16.846.455,00	12	17.163.169,00	12	17.116.828,00	
5.03.01.2.06.0008 - Fasilitasi Kunjungan Tamu				29.994.456,00		30.204.417,00		30.624.259,00		31.199.995,00		31.115.755,00	
Terlaksananya Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	12	12	29.994.456,00	12	30.204.417,00	12	30.624.259,00	12	31.199.995,00	12	31.115.755,00	
5.03.01.2.06.0009 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD				44.295.300,00		44.605.367,00		45.225.382,00		46.075.619,00		45.951.215,00	
Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12	12	44.295.300,00	12	44.605.367,00	12	45.225.382,00	12	46.075.619,00	12	45.951.215,00	
5.03.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				303.239.260,00		305.361.935,00		309.606.466,00		315.427.068,00		314.575.414,00	
Persentase ketersediaan jasa penunjang perangkat daerah	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12	12	303.239.260,00	12	305.361.935,00	12	309.606.466,00	12	315.427.068,00	12	314.575.414,00	
	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12	12		12		12		12		12		
	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12	12		12		12		12		12		

5.03.01.2.08.0001 - Penyediaan Jasa Surat Menyurat				2.500.000,00		2.517.500,00		2.552.493,00		2.600.480,00		2.593.459,00		
Terlaksananya Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12	12	2.500.000,00	12	2.517.500,00	12	2.552.493,00	12	2.600.480,00	12	2.593.459,00		
5.03.01.2.08.0002 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik				43.640.460,00		43.945.943,00		44.556.792,00		45.394.460,00		45.271.894,00		
Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12	12	43.640.460,00	12	43.945.943,00	12	44.556.792,00	12	45.394.460,00	12	45.271.894,00		
5.03.01.2.08.0004 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor				257.098.800,00		258.898.492,00		262.497.181,00		267.432.128,00		266.710.061,00		
Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12	12	257.098.800,00	12	258.898.492,00	12	262.497.181,00	12	267.432.128,00	12	266.710.061,00		
5.03.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				192.554.934,00		193.902.818,00		196.598.068,00		200.294.113,00		199.753.318,00		
Percentase pelaksanaan pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	19	15	192.554.934,00	15	193.902.818,00	15	196.598.068,00	15	200.294.113,00	15	199.753.318,00		
	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	2	2		2		2		2		2			
	Jumlah Mebel yang Dipelihara	353	126		126		126		126		126			
	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	408	256		256		256		256		256			
	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	45	11		11		11		11		11			
5.03.01.2.09.0002 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan				96.251.198,00		96.924.956,00		98.272.213,00		100.119.731,00		99.849.408,00		
Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	19	15	96.251.198,00	15	96.924.956,00	15	98.272.213,00	15	100.119.731,00	15	99.849.408,00		
5.03.01.2.09.0005 - Pemeliharaan Mebel				1.797.660,00		1.810.244,00		1.835.406,00		1.869.912,00		1.864.863,00		
Terlaksananya Pemeliharaan Mebel	Jumlah Mebel yang Dipelihara	353	126	1.797.660,00	126	1.810.244,00	126	1.835.406,00	126	1.869.912,00	126	1.864.863,00		
5.03.01.2.09.0006 - Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya				24.991.200,00		25.166.138,00		25.515.948,00		25.995.648,00		25.925.459,00		
Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	408	256	24.991.200,00	256	25.166.138,00	256	25.515.948,00	256	25.995.648,00	256	25.925.459,00		

5.03.01.2.09.0009 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya				67.517.876,00		67.990.501,00		68.935.569,00		70.231.558,00		70.041.933,00		
Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	2	2	67.517.876,00	2	67.990.501,00	2	68.935.569,00	2	70.231.558,00	2	70.041.933,00		
5.03.01.2.09.0010 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya				1.997.000,00		2.010.979,00		2.038.932,00		2.077.264,00		2.071.655,00		
Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	45	11	1.997.000,00	11	2.010.979,00	11	2.038.932,00	11	2.077.264,00	11	2.071.655,00		
5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH				586.977.500,00		587.388.385,00		595.553.085,00		606.749.480,00		607.174.205,00		
Meningkatnya kedisiplinan ASN	Percentase kedisiplinan ASN	99.18	99.48	117.395.500,00	99.55	117.477.677,00	99.68	119.110.617,00	99.80	121.349.896,00	99.98	121.434.841,00	5.03.5.04.0.00.01.000 - Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				234.791.000,00		234.955.354,00		238.221.234,00		242.699.792,00		242.869.682,00		
Terlaksananya Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	10	10	117.395.500,00	10	117.477.677,00	10	119.110.617,00	10	121.349.896,00	10	121.434.841,00		
	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	10	150		200		250		300		350			
5.03.02.2.04.0007 - Pembinaan Disiplin ASN				58.697.750,00		58.738.839,00		59.555.309,00		60.674.948,00		60.717.421,00		
Meningkatnya Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	10	150	58.697.750,00	200	58.738.839,00	250	59.555.309,00	300	60.674.948,00	350	60.717.421,00		
5.03.02.2.04.0008 - Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN				58.697.750,00		58.738.838,00		59.555.308,00		60.674.948,00		60.717.420,00		
Terlaksananya Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	10	10	58.697.750,00	10	58.738.838,00	10	59.555.308,00	10	60.674.948,00	10	60.717.420,00		
Meningkatnya keterisian jabatan	Persentase keterisian jabatan	84.79	85.16	117.395.500,00	85.34	117.477.677,00	85.71	119.110.617,00	86.09	121.349.896,00	86.27	121.434.841,00		
5.03.02.2.02 - Mutasi dan Promosi ASN				88.046.625,00		88.108.257,00		89.332.962,00		91.012.422,00		91.076.130,00		
Terlaksananya Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	9	4	58.697.750,00	4	58.738.838,00	4	59.555.308,00	4	60.674.948,00	4	60.717.420,00		
5.03.02.2.02.0003 - Pengelolaan Promosi ASN				58.697.750,00		58.738.838,00		59.555.308,00		60.674.948,00		60.717.420,00		
Terlaksananya Pengelolaan Pengembangan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	9	4	58.697.750,00	4	58.738.838,00	4	59.555.308,00	4	60.674.948,00	4	60.717.420,00		

5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN				88.046.625,00		88.108.258,00		89.332.963,00		91.012.422,00		91.076.131,00		
Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	1	1	58.697.750,00	1	58.738.839,00	1	59.555.309,00	1	60.674.948,00	1	60.717.421,00		
5.03.02.2.03.0002 - Pengelolaan Assessment Center				58.697.750,00		58.738.839,00		59.555.309,00		60.674.948,00		60.717.421,00		
Terkelolanya Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	1	1	58.697.750,00	1	58.738.839,00	1	59.555.309,00	1	60.674.948,00	1	60.717.421,00		
Meningkatnya kualitas penilaian kinerja ASN	Persentase ASN berkinerja baik dan sangat baik	98.94	99.18	117.395.500,00	99.31	117.477.677,00	99.43	119.110.617,00	99.55	121.349.896,00	99.68	121.434.841,00		
5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				234.791.000,00		234.955.354,00		238.221.234,00		242.699.792,00		242.869.682,00		
Terlaksananya Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1	5	117.395.500,00	5	117.477.677,00	5	119.110.617,00	5	121.349.896,00	5	121.434.841,00		
	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1	1		1		1		1		1			
5.03.02.2.04.0001 - Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				58.697.750,00		58.738.839,00		59.555.309,00		60.674.948,00		60.717.421,00		
Tersusunnya Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1	1	58.697.750,00	1	58.738.839,00	1	59.555.309,00	1	60.674.948,00	1	60.717.421,00		
5.03.02.2.04.0003 - Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				58.697.750,00		58.738.838,00		59.555.308,00		60.674.948,00		60.717.420,00		
Terlaksananya Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1	5	58.697.750,00	5	58.738.838,00	5	59.555.308,00	5	60.674.948,00	5	60.717.420,00		
Meningkatnya kualitas perencanaan kebutuhan ASN	Persentase Kebutuhan ASN	85.43	100	117.395.500,00	100	117.477.677,00	100	119.110.617,00	100	121.349.896,00	100	121.434.841,00		
5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawai ASN				176.093.250,00		176.216.516,00		178.665.926,00		182.024.844,00		182.152.262,00		
Terlaksananya Pengadaan, Pemberhentian dan Pengelolaan Informasi Kepegawai ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1	1	117.395.500,00	1	117.477.677,00	1	119.110.617,00	1	121.349.896,00	1	121.434.841,00		
5.03.02.2.01.0002 - Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN				117.395.500,00		117.477.677,00		119.110.617,00		121.349.896,00		121.434.841,00		
Terlaksananya Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1	1	117.395.500,00	1	117.477.677,00	1	119.110.617,00	1	121.349.896,00	1	121.434.841,00		

Meningkatnya layanan administrasi kepegawaian tepat waktu	Persentase layanan kepegawaian tepat waktu	100	100	117.395.500,00	100	117.477.677,00	100	119.110.617,00	100	121.349.896,00	100	121.434.841,00		
5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN				176.093.250,00		176.216.516,00		178.665.926,00		182.024.844,00		182.152.262,00		
Terlaksananya Pengadaan, Pemberhentian dan Pengelolaan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1	1	58.697.750,00	1	58.738.839,00	1	59.555.309,00	1	60.674.948,00	1	60.717.421,00		
	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	406	400		370		400		400		400			
5.03.02.2.01.0006 - Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian				29.348.875,00		29.369.419,00		29.777.654,00		30.337.474,00		30.358.710,00		
Terlaksananya Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	406	400	29.348.875,00	370	29.369.419,00	400	29.777.654,00	400	30.337.474,00	400	30.358.710,00		
5.03.02.2.01.0010 - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian				29.348.875,00		29.369.420,00		29.777.655,00		30.337.474,00		30.358.711,00		
Terkelolanya Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1	1	29.348.875,00	1	29.369.420,00	1	29.777.655,00	1	30.337.474,00	1	30.358.711,00		
5.03.02.2.02 - Mutasi dan Promosi ASN				88.046.625,00		88.108.257,00		89.332.962,00		91.012.422,00		91.076.130,00		
Terlaksananya Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1417	750	29.348.875,00	750	29.369.419,00	800	29.777.654,00	750	30.337.474,00	800	30.358.710,00		
5.03.02.2.02.0002 - Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN				29.348.875,00		29.369.419,00		29.777.654,00		30.337.474,00		30.358.710,00		
Terlaksananya Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1417	750	29.348.875,00	750	29.369.419,00	800	29.777.654,00	750	30.337.474,00	800	30.358.710,00		
5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN				88.046.625,00		88.108.258,00		89.332.963,00		91.012.422,00		91.076.131,00		
Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	2436	600	29.348.875,00	650	29.369.419,00	700	29.777.654,00	750	30.337.474,00	800	30.358.710,00		
5.03.02.2.03.0014 - Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional				29.348.875,00		29.369.419,00		29.777.654,00		30.337.474,00		30.358.710,00		
Meningkatnya Karir ASN Jabatan fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	2436	600	29.348.875,00	650	29.369.419,00	700	29.777.654,00	750	30.337.474,00	800	30.358.710,00		
5.04 - PENDIDIKAN DAN PELATIHAN				514.375.000,00		514.735.063,00		521.889.880,00		531.701.410,00		532.073.601,00		
5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA				514.375.000,00		514.735.063,00		521.889.880,00		531.701.410,00		532.073.601,00		

Meningkatnya kualitas pengembangan potensi ASN	Persentase pengembangan potensi ASN	18.55	24.73	514.375.000,00	27.21	514.735.063,00	29.68	521.889.880,00	30.92	531.701.410,00	32.15	532.073.601,00	5.03.5.04.0.00.01.0 000 - Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
5.04.02.2.01 - Pengembangan Kompetensi Teknis				45.000.000,00		45.031.500,00		45.657.438,00		46.515.798,00		46.548.359,00	
Terlaksananya Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	3900	4100	45.000.000,00	4200	45.031.500,00	4300	45.657.438,00	4400	46.515.798,00	4500	46.548.359,00	
5.04.02.2.01.0003 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum				45.000.000,00		45.031.500,00		45.657.438,00		46.515.798,00		46.548.359,00	
Terlaksananya Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	3900	4100	45.000.000,00	4200	45.031.500,00	4300	45.657.438,00	4400	46.515.798,00	4500	46.548.359,00	
5.04.02.2.02 - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional				469.375.000,00		469.703.563,00		476.232.442,00		485.185.612,00		485.525.242,00	
Terlaksananya Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	5	5	469.375.000,00	5	469.703.563,00	5	476.232.442,00	5	485.185.612,00	5	485.525.242,00	
5.04.02.2.02.0007 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan				469.375.000,00		469.703.563,00		476.232.442,00		485.185.612,00		485.525.242,00	
Terselenggaranya Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	5	5	469.375.000,00	5	469.703.563,00	5	476.232.442,00	5	485.185.612,00	5	485.525.242,00	

Berdasarkan tabel 4.3. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai kewenangan dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Kepegawaian serta bidang Pendidikan dan Pelatihan.

A. Bidang Kepegawaian terdapat 2 program yaitu

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dengan 5 Kegiatan yaitu :
  - a. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah;
  - b. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah,
  - c. Administrasi Umum Perangkat Daerah,
  - d. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, dan
  - e. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.
2. Program Kepegawaian
  - a. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
  - b. Mutasi dan Promosi ASN
  - c. Pengembangan Kompetensi ASN
  - d. Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

B. Bidang Pendidikan dan Pelatihan

1. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
  - a. Pengembangan Kompetensi Teknis
  - b. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

Sedangkan untuk mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah Kabupaten Temanggung, maka sub kegiatan yang relevan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Daftar Sub Kegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas**  
**Pembangunan Daerah**

NO	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN / SUB KEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)
<b>5.03.5.04.0.00.01.0000 - Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>				
1.	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Meningkatnya keterisian jabatan	5.03.02.2.02 - Mutasi dan Promosi ASN	
			<i>5.03.02.2.02.0003 - Pengelolaan Promosi ASN</i>	
			5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
			<i>5.03.02.2.03.0002 - Pengelolaan Assessment Center</i>	

Berdasarkan tabel 4.4. diketahui bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki 2 sub kegiatan prioritas yaitu Pengelolaan Promosi ASN dan Pengelolaan *Assessment Center*

**Tabel 4.5**  
**Indikator Kinerja Utama**

NO	INDIKATOR	SATUAN	BASELINE TAHUN 2024	TARGET TAHUN						KETERANGAN
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)
1.	5.03.5.04.0.00.01.0000 - Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia									
2.	Indeks Sistem Merit	Angka	0,62	0,65	0,69	0,78	0,77	0,81	0,85	
3.	Nilai IKM Perangkat Daerah	Angka	81,55	81,55	82	82,05	82,15	82,25	82,55	
4.	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	78,5	80	80,5	81	81,1	81,15	81,2	
5.	Nilai AKIP Perangkat Daerah	Angka	70,95	73,45	74	74,5	75	75,5	76	

Berdasarkan tabel 4.5. diketahui bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki 4 Indikator Kinerja Utama yaitu

1. Indeks Sistem Merit
2. Indeks Profesionalitas ASN
3. Indeks Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah
4. Indeks Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah

**Tabel 4.6**  
**Indikator Kinerja Kunci**

NO	INDIKATOR	STATUS	SATUAN	BASELINE TAHUN 2024	TARGET TAHUN						KET.
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)
1.	5.03 - KEPEGAWAIAN										
2.	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	positif	%	20	20.89	21.81	22.78	23.79	24.85	25.95	
3.	Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	positif	%	28.98	29.28	30.61	32.01	33.46	34.99	36.58	
4.	Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	positif	%	68.27	70.83	73.48	76.23	79.08	82.04	85.11	

Berdasarkan tabel 4.6. diketahui bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki 3 Indikator Kinerja Kunci yaitu:

1. Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)
2. Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)
3. Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Dokumen Renstra ini adalah dokumen perencanaan bidang/urusan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan untuk periode 5 (lima) tahun yang disusun berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Temanggung 2025-2029. Dokumen Renstra disusun dalam rangka peningkatan kinerja penyelenggaraan bidang/urusan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan untuk mendukung mewujudkan Visi, Misi, dan Program Bupati/Wakil Bupati Temanggung yang telah dispesifikasi dan disepakati dalam Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dalam RPJMD Kabupaten Temanggung Tahun 2025-2029.

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

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

Selanjutnya untuk menjamin pencapaian visi misi, dan program/kegiatan yang telah disusun, maka pelaksanaan Renstra Tahun 2025-2029 ini menjadi tanggung jawab bersama antara pemerintah, stakeholders, dunia usaha, akademisi, dan masyarakat Kabupaten Temanggung dalam rangka mewujudkan tercapainya misi

Kabupaten Temanggung 2025-2029 dengan pencapaian target kinerja  
Renstra BKPSDM ini.

