



Pemerintah
Kabupaten Temanggung

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) 2025

**BKPSDM
KABUPATEN
TEMANGGUNG**



KATA PENGANTAR

Syukur kami haturkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmad dan hidayahNya, sehingga tugas penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2025 dapat kami selesaikan. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung disusun sesuai Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Pelaksanaan lebih lanjut didasarkan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Penyusunan laporan ini merupakan upaya kami untuk menginformasikan pertanggungjawaban kinerja yang telah dilakukan selama tahun 2025 dan informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan kebijakan program dan kegiatan, serta pencapaian sasaran dalam mewujudkan tujuan, misi dan visi Pemerintah Kabupaten Temanggung.

Secara keseluruhan penyelenggaraan Pemerintah di BKPSDM Kabupaten Temanggung telah tercapai sesuai dengan target yang direncanakan. Namun disadari masih terdapat beberapa indikator kinerja yang belum tercapai. Dengan adanya laporan ini dapat digunakan sebagai sarana evaluasi agar kinerja ke depan menjadi lebih baik, produktif, efektif dan efisien, baik dari aspek perencanaan, pengorganisasian, manajemen keuangan maupun koordinasi pelaksanaannya. Hasil pencapaian kinerja BKPSDM Temanggung tidak terlepas dari kerjasama dan kerja keras semua pihak dalam perumusan kebijakan, maupun dalam implementasi serta pengawasannya. Akhir kata, kami sampaikan terima kasih kepada semua

plhak yang telah memberikan dukungan, bantuan serta partisipasi dalam penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2025.

Temanggung, 2 Maret 2026

**KEPALA BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG**



[Handwritten Signature]
PRASODJO, S.Ag, MM
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19660402 198903 1 013

BAB I

PENDAHULUAN

A. GAMBARAN UMUM PERANGKAT DAERAH

1. Latar Belakang

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

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

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

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

pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya yang tercantum pada Rencana Strategis (Renstra) yang ditetapkan.

Dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKPSDM yang berorientasi pada Renstra, maka BKPSDM Kabupaten Temanggung menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2025, berupa laporan kinerja beserta ukuran keberhasilan dan/atau kegagalan pelaksanaan. LKjIP BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2025 yang merupakan laporan capaian kinerja (*performance result*) selama 1 (satu) tahun yaitu tahun 2025 mengacu Rencana Strategis perangkat daerah tahun 2025-2029.

2. Tugas Pokok dan Fungsi

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

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

- a. Penyusunan dan penetapan kebijakan fungsi penunjang di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan fungsi penunjang bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan;
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan fungsi penunjang di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan;
- e. Pengarahan, pembinaan, dan pengoordinasian pelaksanaan fungsi kesekretariatan badan; dan

- f. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati, sesuai dengan fungsinya.

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

Rincian Tugas:

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

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

Dalam melaksanakan tugas Sekretariat melaksanakan fungsi:

- a. penyiapan koordinasi kegiatan di lingkungan Badan;
- b. penyiapan koordinasi dan penyusunan rencana program dan kegiatan di lingkungan Badan;
- c. penyiapan pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi bidang ketatausahaan, kepegawaian, hukum, keuangan, kerumahtanggaan, kerja sama, hubungan masyarakat, kearsipan di lingkungan Badan;
- d. penyiapan koordinasi, pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana di lingkungan Badan;
- e. penyiapan koordinasi pelaksanaan sistem pengendalian intern pemerintah dan pengelolaan sistem informasi dan dokumentasi;
- f. penyiapan pengelolaan barang milik/kekayaan daerah dan pelayanan pengadaan barang/jasa di lingkungan Badan;
- g. penyiapan evaluasi dan pelaporan di lingkungan Badan; dan
- h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Formasi dan Kepangkatan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan

pelaporan bidang penyusunan formasi dan kebutuhan pegawai, pengelolaan dan fasilitasi Jabatan Fungsional.

Dalam melaksanakan tugas Bidang Formasi dan Kepangkatan melaksanakan fungsi:

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

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

Dalam melaksanakan tugas Bidang Pengembang

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

Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Pembinaan Pegawai mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi dan pelaksanaan

kebijakan, evaluasi dan pelaporan bidang pendidikan, pelatihan dan pembinaan pegawai.

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

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

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

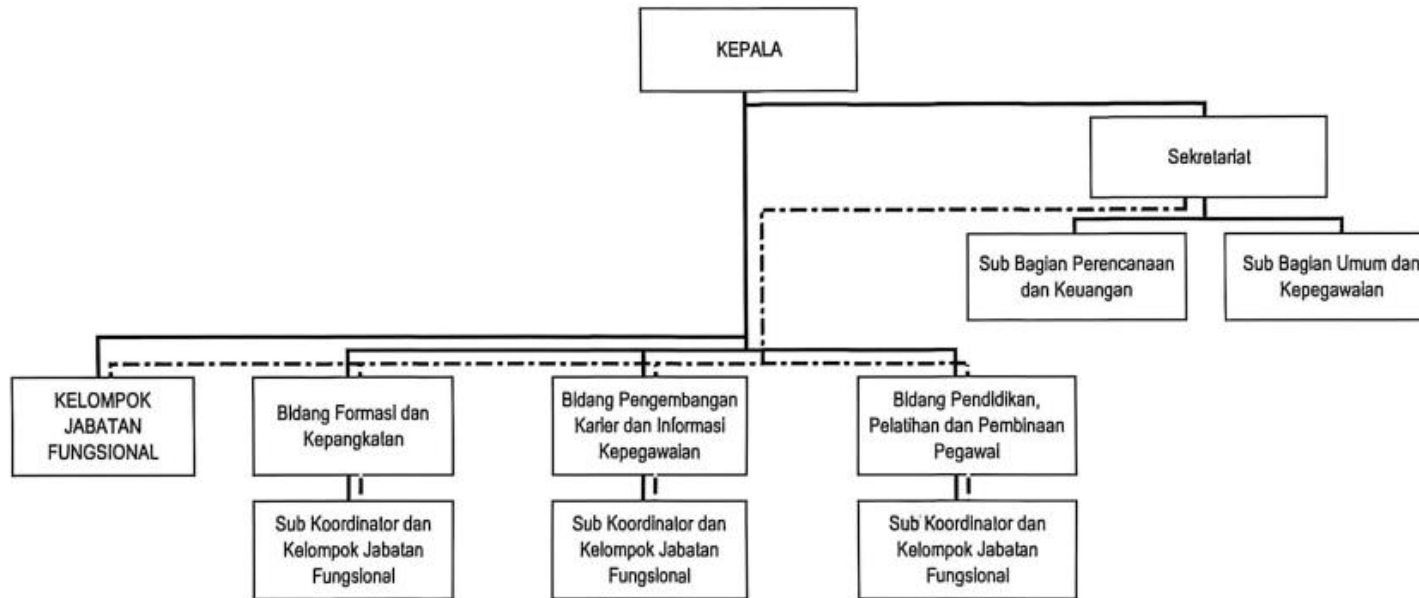
3. Susunan Organisasi

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

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

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

Gambar 1.1
Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Temanggung



BUPATI TEMANGGUNG,

ltd.

M. AL KHADZIQ



Secara umum keberhasilan dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk dapat mewujudkan apa yang ingin dicapai dalam suatu organisasi tidak terlepas dari peran serta aktif dari SDM Organisasi tersebut, demikian pula halnya dengan SDM aparatur di lingkungan BKPSDM Kabupaten Temanggung yang merupakan satu kesatuan individu yang melakukan kerja sama dalam melaksanakan kegiatan untuk secara bersama-sama mencapai tujuan yang ditetapkan. Salah satu persyaratan utama mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan tersebut yaitu dengan tersedianya SDM yang terampil, ahli, mampu dan kompeten serta berdaya guna. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, BKPSDM Kabupaten Temanggung didukung oleh 40 (empat puluh) orang personil dengan komposisi sebagaimana diagram berikut:

Diagram 1.1
Jumlah Pegawai BKPSDM berdasarkan Kualifikasi Pendidikan
per – 31 Desember 2025

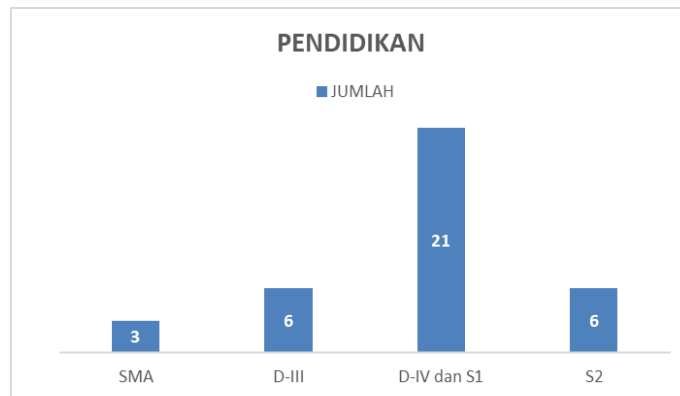


Diagram 1.2
Jumlah Pegawai BKPSDM Berdasarkan Golongan
per – 31 Desember 2025

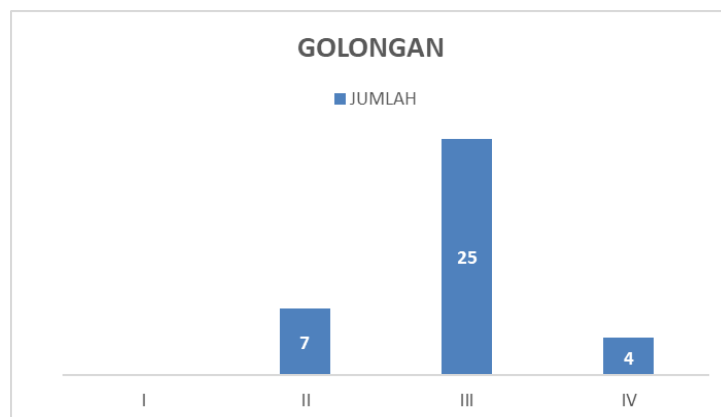
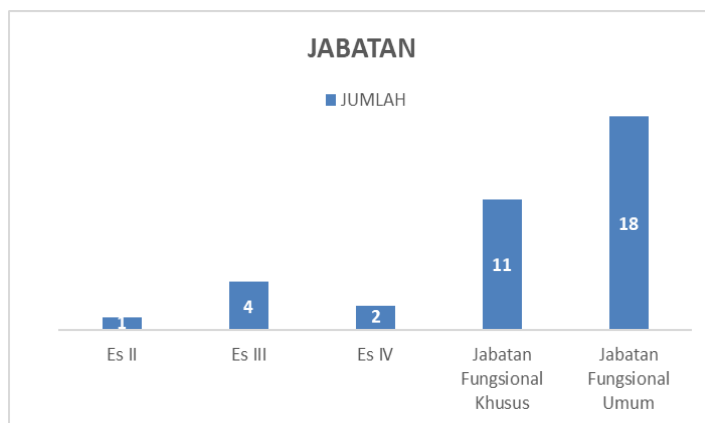


Diagram 1.3
Jumlah Pegawai BKPSDM Berdasarkan Jabatan
per – 31 Desember 2025



4. Sarana dan Prasarana

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

Secara sederhana gambaran sarana dan prasarana BKPSDM Kabupaten Temanggung dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Aset dan Modal Penunjang Kinerja
BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2025

Uraian		Jumlah Aset	Nilai Aset	Keterangan
1.	Tanah	-	0,00	Nihil
2.	Alat Besar	1 unit	17.773.000,00	<i>Portable Genset</i>
3.	Alat Angkutan	14 unit	932.129.573,00	- 4 unit roda 4 - 10 unit roda 2

Uraian		Jumlah Aset	Nilai Aset	Keterangan
4.	Alat Bengkel dan Alat Ukur	1 buah	872.460,00	Termometer Standar
5.	Alat Kantor dan Alat Rumah Tangga	256 unit	720.005.010,00	
6.	Alat Studio, Komunikasi, Pemancar	60 unit	111.483.165,00	
7.	Alat Kedokteran dan Kesehatan	1 unit	2.033.500,00	Clinical Thermometer
8.	Alat Persenjataan		26.630.721,00	Kamera Digital
9.	Komputer	93 unit	997.619.610,00	
10.	Gedung dan Bangunan	2 unit	922.370.000,00	Gedung kantor bertingkat dan gedung kantor 1 lantai
11.	Jaringan	5 unit	54.409.000,00	- Jaringan Listrik Laboratorium Pengembangan SDM - Jaringan Komputer - Router Indoor AS7240 MHz
12.	Bahan Perpustakaan	1 buah	66.500,00	Buku Sejarah Temanggung
13.	Aset Tidak Berwujud	1 unit	48.950.000,00	Aplikasi Simpeg
14.	Aset Lain-lain	2 buah	185.350.000,00	Simpeg/SoftWare 3 & 5 Aplikasi
Jumlah Aset			4.019.692.539,00	

Sumber: BKPSDM, 2025

5. 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 saat ini dan dikaitkan

dengan capaian visi misi Kabupaten Temanggung, BKPSDM Kabupaten Temanggung diharapkan mampu menyelesaikan berbagai permasalahan yang dihadapi melalui visi, misi, program dan kegiatan. Adapun permasalahan perangkat daerah sesuai dengan Rencana Strategis BKPSDM adalah :

Belum optimalnya Indeks Profesionalitas ASN dan belum optimalnya penerapan Sistem Merit dalam manajemen ASN.

Sedangkan yang menjadi isu strategis perangkat daerah sesuai dengan rencana strategis perangkat daerah yaitu isu mengenai pelayanan publik dan tata kelola pemerintah. Pelayanan publik bukan hanya sebagai pelengkap birokrasi, melainkan menjadi pondasi dalam tata kelola pemerintahan. Dengan arah kebijakan pelayanan publik yang meliputi :

1. Penerapan prinsip meritokrasi dan reformasi manajemen ASN
Kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan
2. Digitalisasi pemerintah dan transformasi proses layanan
Merupakan upaya pembaruan tata kelola menggunakan teknologi digital untuk menciptakan pelayanan publik yang lebih cepat, efisien, transparan, dan terintegrasi
3. Transformasi tata kelola pelayanan publik
Bertujuan untuk membangun birokrasi yang tangguh, mandiri, dan masyarakat yang percaya pada pemerintahnya. Reformasi pelayanan publik adalah cara untuk membangun kepercayaan publik melalui birokrasi yang bersih, cepat, dan berorientasi pada masyarakat.

B. DASAR HUKUM, TUJUAN, DAN MANFAAT LKJIP

1. Dasar Hukum

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

- a. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja;

- c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja instansi Pemerintah;
- d. Peraturan Bupati Nomor 37 Tahun 2022 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung.
- e. Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 5 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029

2. Tujuan

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

3. Manfaat

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

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

C. SISTEMATIKA LKjIP

Penulisan LKjIP Kabupaten Temanggung Tahun 2025 disusun dengan sistematika yang mengacu pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara *Review* atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

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

2. BAB II PERENCANAAN KINERJA

Pada bab ini diuraikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja tahun 2025.

3. BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

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

- a. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun 2025, antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2025 dengan tahun 2024 dan beberapa tahun sebelumnya, realisasi kinerja sampai dengan tahun 2025 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
- b. Analisis penyebab keberhasilan/ kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan;
- c. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

4. BAB IV PENUTUP

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

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. RENCANA STRATEGIS

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2025 ini secara garis besar berisi informasi mengenai rencana kinerja maupun capaian kinerja selama Tahun 2025 yang berfungsi sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada publik atas penyelenggaraan Pemerintahan. Untuk itu Penyusunan Laporan Kinerja BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2025 yang merupakan tahun pertama perodesasi Renstra 2025-2029 mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

1. Visi

Visi dan misi Pemerintah Kabupaten Temanggung tertuang dalam RPJMD Kabupaten Temanggung Tahun 2025-2029. Visi Kabupaten Temanggung sesuai dokumen perencanaan pembangunan daerah dimaksud, adalah:

**“Temanggung untuk Semua (Sejahtera, Berkelanjutan,
Mudah, Inklusif, Aman)”**

2. Misi

Upaya untuk mewujudkan Visi Kabupaten Temanggung Tahun 2025-2029 dirumuskan 5 (lima) Misi Pembangunan Kabupaten Temanggung sebagai berikut:

1. Meningkatkan Konektivitas dan Aksesibilitas

Peningkatan infrastruktur dan aksesibilitas merupakan hal mendasar bagi pembangunan daerah, tidak terkecuali Kabupaten Temanggung. Hal ini tidak hanya mendorong pertumbuhan ekonomi dan investasi tetapi juga menjamin keadilan sosial dengan menghubungkan daerah daerah terpencil dengan layanan dan peluang penting. Selain itu, perbaikan konektivitas infrastruktur juga akan meningkatkan akses masyarakat pada layanan pendidikan dan layanan kesehatan, pariwisata, dan aktivitas ekonomi warga. Selain itu,

konektivitas juga terkait dengan penyediaan dan perluasan infrastruktur digital, untuk memastikan semua masyarakat, terutama di daerah pedesaan, memiliki akses dalam mendapat informasi, layanan, serta mengembangkan peluang baru dari ekonomi digital;

2. Diversifikasi Perekonomian untuk Penghidupan yang Stabil

Memprioritaskan diversifikasi ekonomi dan peningkatan mata pencaharian di Kabupaten Temanggung sangat penting untuk menciptakan perekonomian lokal yang berketahanan, inklusif, dan berkelanjutan. Hal ini akan mengurangi tingkat ketergantungan pada satu sektor, menciptakan lapangan kerja baru, dan meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan. Dengan menerapkan diversifikasi ekonomi, Temanggung dapat membangun masa depan yang lebih seimbang dan sejahtera bagi seluruh penduduknya, memastikan stabilitas dan pertumbuhan ekonomi jangka panjang, mengurangi ketergantungan pada sektor pertanian dengan mendorong diversifikasi ekonomi, mendukung usaha kecil, dan memberikan pelatihan keterampilan baru, memastikan peluang kerja yang stabil dan bervariasi bagi semua orang.

3. Pemberdayaan Melalui Pendidikan dan Kesehatan

Memprioritaskan pembangunan sumber daya manusia diharapkan dapat mempercepat pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, mengurangi kemiskinan dan kesenjangan, mendukung diversifikasi ekonomi, meningkatkan kesejahteraan sosial, mendorong kelestarian lingkungan, memperkuat tata kelola, dan beradaptasi terhadap perubahan teknologi. Peningkatan pada pendidikan, keterampilan, dan kemampuan masyarakat, Pemerintah Kabupaten Temanggung dapat membangun masyarakat yang tangguh, dinamis, dan sejahtera serta mampu menghadapi tantangan dan peluang masa depan. Berikutnya, pemerintah daerah wajib memberikan kepastian jaminan kesehatan yang menyeluruh bagi masyarakat Temanggung agar dapat hidup sehat, produktif, dan sejahtera;

4. Mempromosikan Kelestarian Lingkungan

Mengutamakan kelestarian lingkungan di Kabupaten Temanggung sangat penting sebagai upaya untuk melestarikan sumber daya alam, mengatasi perubahan iklim, mendukung pembangunan ekonomi, meningkatkan kesehatan masyarakat, menjamin stabilitas ekonomi jangka panjang,

mendorong keterlibatan masyarakat, menerapkan gaya hidup hijau, dan memenuhi tujuan keberlanjutan nasional dan global. Dengan menerapkan praktik berkelanjutan, Kabupaten Temanggung dapat melindungi dan memulihkan lingkungan, menciptakan masyarakat yang tangguh, sejahtera, dan sehat serta siap menghadapi tantangan dan peluang masa depan;

5. Menumbuhkan Tata Kelola Pemerintahan yang Transparan dan Efektif

Memprioritaskan tata kelola pemerintahan yang baik dan penguatan kelembagaan di Kabupaten Temanggung sangat penting untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat, memfasilitasi pembangunan yang efektif dan inklusif, memperkuat kinerja perekonomian, memastikan supremasi hukum, mendorong kohesi sosial, mendukung tujuan pembangunan berkelanjutan, meningkatkan kapasitas dan efisiensi kelembagaan, dan mendorong inovasi dan daya tanggap. Pada era kemajuan teknologi informasi saat ini, pemerintah daerah dapat memanfaatkan partisipasi masyarakat melalui media sosial untuk memberikan pendapat, mengawasi jalannya pemerintahan, serta memberikan penilaian atas upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah daerah. Dengan berinvestasi pada lembaga yang kuat, transparan, dan akuntabel, Kabupaten Temanggung dapat menciptakan kerangka tata kelola yang mendukung pembangunan berkelanjutan, memberdayakan warganya, dan menjamin masa depan yang sejahtera dan stabil bagi semua orang.

B. TUJUAN DAN SASARAN, KEBIJAKAN DAN PROGRAM

1. Tujuan

Tujuan menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai oleh organisasi di masa mendatang. Tujuan ditetapkan dengan mengacu pada isu-isu dan analisis strategis. Tujuan akan mengarahkan perumusan sasaran, kebijakan, program, dan kegiatan dalam rangka merealisasikan misi Kabupaten Temanggung.

Selaras dengan misi ke-5: **Menumbuhkan Tata Kelola Pemerintahan yang Transparan dan Efektif** pada RPJMD tahun 2025-2029 maka BKPSDM Kabupaten Temanggung menetapkan tujuan strategis “***Meningkatnya kebijakan dan manajemen ASN melalui peningkatan pelayanan kepegawaian, peningkatan kualitas ASN dan peningkatan ketepatan penempatan ASN***” dengan indikator tujuan adalah **Indeks Merit System**.

2. Sasaran

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan. Sasaran menggambarkan hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan. Oleh karenanya sasaran diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan program dan kegiatan. Untuk keperluan pengukuran ketercapaian tujuan BKPSDM Kabupaten Temanggung diperlukan sejumlah sasaran yang menggambarkan kondisi yang harus dicapai pada tahun 2025-2029.

Dalam mewujudkan tujuan strategis BKPSDM Kabupaten Temanggung, sasaran yang ditetapkan adalah **“Terwujudnya profesionalitas ASN”**.

Adapun tujuan dan sasaran Renstra BKPSDM pada RPJMD 2025-2029 sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2.1
Tujuan dan Sasaran Misi 5 (Kelima) RPJMD Tahun 2025-2029

TUJUAN		SASARAN	
1. Misi 5 (Kelima): Menumbuhkan Tata Kelola Pemerintahan yang Transparan dan Efektif			
1.	Meningkatnya kebijakan dan manajemen ASN melalui peningkatan pelayanan kepegawaian, peningkatan kualitas ASN dan peningkatan ketepatan penempatan ASN	1.1	Terwujudnya profesionalitas ASN
		1.2	Meningkatnya kualitas tata kelola perangkat daerah dalam pelayanan publik

Sumber: BKPSDM, 2025

3. Sasaran, Program dan Kegiatan

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

Tabel 2.2
Sasaran, Program dan Kegiatan

VISI: Temanggung untuk Semua (Sejahtera, Berkelanjutan, Mudah, Inklusif, Aman)					
No.	Misi	Tujuan	Sasaran	Program	Kegiatan
1.	Menumbuhkan Tata Kelola Pemerintahan yang Transparan dan Efektif.	Meningkatnya kebijakan dan manajemen ASN melalui peningkatan pelayanan kepegawaian, peningkatan kualitas ASN	1. Terwujudnya profesionalitas ASN 2. Meningkatnya kualitas tata kelola perangkat daerah dalam pelayanan	1. Program Penunjang urusan pemerintahan daerah Kabupaten/Kota 2. Program Kepegawaian	1. Administrasi Keuangan 2. Administrasi Umum Perangkat Daerah 3. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah 4. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan

		dan peningkatan ketepatan penempatan ASN	publik	3. Daerah Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Daerah 5. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian 6. Mutasi dan Promosi ASN 7. Pengembangan Kompetensi ASN 8. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur 9. Pengembangan Kompetensi Teknis 10. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
--	--	--	--------	--	--

C. INDIKATOR KINERJA UTAMA BKPSDM

Penetapan indikator kinerja daerah bertujuan untuk memberi gambaran tentang ukuran keberhasilan pencapaian Visi dan Misi yang ditetapkan menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU) daerah dan indikator kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah yang ditetapkan menjadi Indikator Kinerja Kunci (IKK) pada akhir periode masa jabatan. Indikator kinerja ini merupakan indikator-indikator kinerja outcome atau impact yang dirumuskan berdasarkan analisis pengaruh dari suatu indikator atau lebih terhadap ukuran capaian kinerja tujuan dan sasaran sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran Renstra. Adapun Indikator kinerja BKPSDM Kabupaten Temanggung sebagaimana tabel berikut :

Tabel 2.3
Indikator Kinerja Utama BKPSDM 2025-2029

Misi 5 (kelima): Menumbuhkan Tata Kelola Pemerintahan yang Transparan dan Efektif									
NO	TUJUAN/SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	Target						
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1	Tujuan: Meningkatnya kebijakan dan manajemen ASN melalui peningkatan pelayanan kepegawaian, peningkatan kualitas ASN dan peningkatan ketepatan penempatan ASN	1	Indeks Sistem Merit	0,65	0,69	0,73	0,77	0,81	0,85
2	Sasaran 1: Terwujudnya Profesionalitas ASN	1	Indeks Profesionalitas ASN	80	80,5	81	81,1	81,15	81,2

3	Sasaran 2: Meningkatnya kualitas tata kelola Perangkat Daerah dan Pelayanan Publik	1	IKM Perangkat Daerah	81,55	82	82,05	82,15	82,25	83,93
		2	Nilai AKIP Perangkat Daerah	73,45	74	74,5	75	75,5	76
NO	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	Target						
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1	Program Kepegawaian Daerah	1	Persentase layanan kepegawaian tepat waktu	100	100	100	100	100	100
		2	Persentase keterisian jabatan	84,79	85,16	85,34	85,71	86,09	86,27
		3	Persentase kebutuhan ASN	85,43	100	100	100	100	100
		4	Persentase ASN berkinerja baik dan sangat baik	98,94	99,18	99,31	99,43	99,55	99,68
		5	Persentase kedisiplinan ASN	99,81	99,48	99,55	99,68	99,8	99,98
2	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1	Persentase pengembang an potensi ASN	18,55	24,73	27,21	29,68	30,92	32,15

Program dan Kegiatan yang mendukung dalam pencapaian indikator kinerja sasaran pada indikator kinerja utama BKPSDM Kabupaten Temanggung pada dokumen Renstra 2025-2029 BKPSDM adalah sebagai berikut:

Tabel 2.4
Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan

NO	PROGRAM	NO	KEGIATAN		SUB KEGIATAN
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	1	Administrasi Keuangan	1	Gaji dan tunjangan ASN
		2	Administrasi Umum Perangkat Daerah	2	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
				3	Penyediaan Bahan Logistik Kantor
				4	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
				5	Fasilitasi Kunjungan Tamu
				6	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
				7	Penyediaan Jasa Surat Menyurat
		3	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	8	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
				9	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor

NO	PROGRAM	NO	KEGIATAN		SUB KEGIATAN
		4	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	10	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
				11	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
				12	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
				13	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
II	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	5	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	14	Penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN
				15	Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian
				16	Pengelolaan Sistem informasi kepegawaian
		6	Mutasi dan Promosi ASN	18	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
				19	Pengelolaan Promosi ASN
		7	Pengembangan Kompetensi ASN	20	Pengelolaan Assessment Center
				21	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional
		8	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	22	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
				23	Pembinaan Disiplin ASN
				24	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
III	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	9	Pengembangan Kompetensi Teknis	25	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum
		10	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	26	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan

D. CASCADING PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisi penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (*outcome*) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga kinerja setiap tahunnya menjadi berkesinambungan.

Tujuan disusunnya Perjanjian Kinerja adalah:

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

Perjanjian Kinerja yang disusun oleh instansi pemerintah berguna untuk menetapkan prioritas kegiatan yang dibiayai dari sumber dana yang terbatas sehingga fokus dalam mengarahkan dan mengelola program serta kegiatan instansi pemerintah akan lebih baik. Dalam penyusunan perjanjian kinerja perangkat daerah mengacu pada Renstra dan anggaran atau DPA. Perjanjian Kinerja BKPSDM Tahun 2025 adalah sebagai berikut:.

Tabel 2.5

Cascading Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Temanggung

NO	JABATAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET 2025
1	Kepala Badan	Tujuan: Meningkatnya kebijakan dan manajemen ASN melalui peningkatan pelayanan kepegawaian, peningkatan kualitas ASN dan peningkatan ketepatan penempatan ASN	Indeks Merit Sistem	angka	0,65
		Sasaran 1: Terwujudnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	angka	80
		Sasaran 2: Meningkatnya kualitas tata kelola	IKM Perangkat Daerah	angka	81,55

NO	JABATAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET 2025	
		Perangkat Daerah dan Pelayanan Publik	Nilai AKIP Perangkat Daerah	angka	73,45	
2	Sekretaris	Meningkatnya akuntabilitas kinerja keuangan, administrasi umum dan kepegawaian	Persentase penyelesaian dokumen perencanaan dan dokumen pelaporan perangkat daerah	%	100	
a	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	Terlaksananya pengelolaan pelayanan umum dan administrasi kepegawaian	Tersedianya dokumen kepegawaian	dokumen	2.125	
			Tersedianya laporan SPJ Barang/ Aset	dokumen	13	
			Tersedianya dokumen PMPRB dan ZI	dokumen	2	
			Tersedianya komponen instalasi listrik/penerangan kantor	Bulan	12	
			Tersedianya bahan logistik kantor	Bulan	12	
			Tersedianya Barang Cetak dan Penggandaan	Bulan	12	
			Terpeliharanya mebel	Bulan	12	
			Terpeliharanya Peralatan dan Mesin lainnya	Bulan	12	
			Terlaksananya pemeliharaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	Bulan	12	
			Terpeliharanya Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Bulan	12	
			Terpenuhinya pemeliharaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Bulan	12	
			Terlaksananya pengelolaan pelayanan umum perangkat daerah	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air, dan listrik	Bulan	12
				Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Bulan	12
				Penyediaan jasa surat menyurat	Bulan	12

NO	JABATAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET 2025
			Penyediaan Fasilitas Kunjungan Tamu	Bulan	12
			Pelaksanaan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	Bulan	12
b	Kasubbag Perencanaan dan Keuangan	Tersusunnya dokumen perencanaan perangkat daerah	Tersedianya dokumen perencanaan perangkat daerah	Dokumen	12
		Terlaksananya koordinasi dan penyusunan RKA/ DPA	Tersedianya dokumen penganggaran perangkat daerah	Dokumen	4
		Terlaksananya koordinasi dan penyusunan laporan capaian kinerja perangkat daerah	Tersedianya laporan capaian kinerja perangkat daerah	Dokumen	12
		Terlaksananya pengelolaan administrasi keuangan perangkat daerah	Penyediaan gaji dan tunjangan ASN	Laporan	12
			Pengelolaan administrasi keuangan (SPP/SPM, pengelolaan surat menyurat/ SK/BA/register)		
3	Kabid Formasi dan Kepegawaian	Meningkatnya layanan kepegawaian tepat waktu	Persentase layanan kepegawaian tepat waktu	%	100
		Meningkatnya kualitas perencanaan kebutuhan ASN	Persentase Kebutuhan ASN	%	100
4	Kabid Pengembangan Karir Dan Informasi Kepegawaian	Meningkatnya keterisian jabatan	Persentase keterisian jabatan	%	85,16
5	Kabid Pendidikan, Pelatihan dan Pembinaan Pegawai	Meningkatnya kualitas penilaian kinerja ASN	Persentase ASN berkinerja baik dan sangat baik	%	99,06
		Meningkatnya kedisiplinan ASN	Persentase kedisiplinan ASN	%	99,31
		Meningkatnya kualitas pengembangan potensi ASN	Persentase Pengembangan potensi ASN	%	22,26

Perjanjian Kinerja BKPSDM Kab Temanggung tahun 2025 mengalami 2 (dua) kali perubahan pada bulan Oktober 2025. Adapun kondisi yang menyebabkan perlu dilakukannya Perubahan PK adalah:

- 1 Adanya Perubahan Anggaran Pendapatan, Belanja Daerah tahun Anggaran 2025; dan

- 2 Terjadi pergantian dan mutasi pejabat yang memerlukan penyesuaian indikator kinerja dan penyesuaian atasan.

Berikut rekapitulasi dari Perjanjian Kinerja yang mengalami perubahan :

Tabel 2. 6
Rekapitulasi Perjanjian Kinerja yang Mengalami Perubahan

Jabatan	Alasan Perubahan PK
Kepala Badan	Perubahan anggaran
Sekretaris	Mutasi
Kasubbag Umum Kepegawaian	Perubahan anggaran
Kasubbag Perencanaan dan Keuangan	Mutasi
Kepala Bidang Formasi dan Kepangkatan	Perubahan anggaran
Pengembangan Karir Dan Informasi Kepegawaian	Perubahan anggaran
Pendidikan, Pelatihan dan Pembinaan Pegawai	Perubahan anggaran

E. RENCANA ANGGARAN TAHUN 2025

Pelaksanaan program dan kegiatan yang dilaksanakan di BKPSDM Kabupaten Temanggung dalam rangka mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai pada tahun 2025, dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Temanggung (APBD) Tahun 2025 yang telah ditetapkan sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 18 Tahun 2024 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Temanggung Tahun Anggaran 2025 dan dijabarkan dalam Peraturan Bupati Temanggung Nomor 50 Tahun 2024 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Temanggung Tahun Anggaran 2025 dan mengalami perubahan sebagaimana dijabarkan dalam Peraturan Bupati Temanggung Nomor 40 Tahun 2025 tentang Penjabaran Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Temanggung Tahun Anggaran 2025 Jumlah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah di BKPSDM Kabupaten Temanggung tahun Anggaran 2025 berjumlah Rp 6.246.678.661,00 dengan komposisi anggaran sebagai berikut :

Tabel 2. 7

Rencana Anggaran BKPSDM Tahun Anggaran 2025

NO	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN	ANGGARAN
A	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	6.246.678.661,00
1	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4.371.962.135,00
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4.371.962.135,00
2	Administrasi Umum Perangkat Daerah	88.195.340,00
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	2.169.000,00
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	14.034.000,00
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	11.400.000,00
	Fasilitasi Kunjungan Tamu	35.988.840,00
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	24.603.500,00
3	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	307.174.817,00
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	3.500.000,00
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	48.489.400,00
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	255.185.417,00
4	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemda	222.331.519,00
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	89.013.197,00
	Pemeliharaan Mebel	1.797.660,00
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	23.541.200,00
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	104.998.999,00
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	2.980.463,00
B	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	633.479.100,00
1	Pengelolaan Data dan Informasi ASN	357.542.400,00
	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	344.520.000,00
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	5.902.000,00
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	7.120.400,00
2	Mutasi dan Promosi ASN	156.884.000,00
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	7.781.000,00

NO	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN	ANGGARAN
	Pengelolaan Promosi ASN	149.103.000,00
3	Pengembangan Kompetensi ASN	97.324.000,00
	Pengelolaan Assessment Center	90.000.000,00
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	0
4	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	7.324.000,00
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	21.728.700,00
	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja	7.957.700,00
5	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	8.726.800,00
	Pembinaan Disiplin ASN	5.044.200,00
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	0
C	PROGRAM PENGEMBANGAN SDM	623.535.750,00
1	Pengembangan Kompetensi Teknis	39.016.200,00
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	39.016.200,00
2	Sertifikasi kelembagaan. Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	584.519.500,00
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	584.519.500,00

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. CAPAIAN KINERJA BKPSDM

Sebagai tindak lanjut pelaksanaan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan tata cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, setiap instansi pemerintah wajib menyusun Laporan Kinerja yang melaporkan progres kinerja atas mandat dan sumber daya yang digunakannya

Pengukuran kinerja selanjutnya digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi sebagaimana tertuang dalam Renstra. Hasil pengukuran kinerja tersebut dituangkan dalam form Pengukuran Kinerja yang mencerminkan kinerja Perangkat Daerah selama Tahun 2025, dan diuraikan secara detail dalam rincian kinerja.

BKPSDM Kabupaten Temanggung telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu pada Perjanjian Kinerja BKPSDM Tahun 2025 yang telah disepakati. Penilaian ini dilakukan oleh tim pengelola kinerja untuk mengevaluasi dan mengukur dalam rangka pengumpulan data kinerja yang hasilnya akan memberikan gambaran keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran. Dari hasil pengumpulan data selanjutnya dilakukan kategorisasi kinerja sesuai dengan tingkat capaian kinerja yaitu :

Tabel 3.1
Skala Nilai Peringkat Kinerja

NO.	INTERVAL NILAI REALISASI KINERJA	KRITERIA PENILAIAN REALISASI KINERJA
1.	$91 \leq 100$	Sangat Tinggi
2.	$76 \leq 90$	Tinggi
3.	$66 \leq 75$	Sedang
4.	$51 \leq 65$	Rendah
5.	≤ 50	Sangat Rendah

Sumber: Permendagri Nomor 86 Tahun 2017

1. Capaian Indikator Kinerja Utama

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

2. Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Kinerja

a. Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Tujuan

Tujuan Perangkat Daerah: Meningkatnya kualitas SDM aparatur

Pengukuran capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2025 untuk Tujuan Perangkat Daerah “Meningkatnya kebijakan dan manajemen ASN melalui peningkatan pelayanan kepegawaian, peningkatan kualitas ASN dan peningkatan ketepatan penempatan ASN” dilakukan dengan cara membandingkan antara target (rencana) dan realisasi. Dari hasil pengukuran kinerja tersebut diperoleh data bahwa rata-rata capaian kinerja sebesar 95,38% atau kategori “**Sangat Tinggi**” sebagaimana tabel 3.2 dibawah ini:

Tabel 3.2
Capaian Indikator Kinerja Utama Daerah Tujuan PD
BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2025

TUJUAN :									
Meningkatnya kebijakan dan manajemen ASN melalui peningkatan pelayanan kepegawaian, peningkatan kualitas ASN dan peningkatan ketepatan penempatan ASN									
No	Indikator Tujuan	Satuan	Capaian Kinerja Tahun 2024 (%)	Tahun 2025			Renstra 2025-2029		
				Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Target Th 2029	Realisasi Th 2025	Capaian Kinerja s/d 2025
1	2	3	4	5	6	7=6/5*100	8	9	10=9/8*100
1	Indeks Merit System	Angka		0,65	0,62	95,38	0,81	0,62	76,54

TUJUAN :						
Meningkatnya kebijakan dan manajemen ASN melalui peningkatan pelayanan kepegawaian, peningkatan kualitas ASN dan peningkatan ketepatan penempatan ASN						
No	Indikator Tujuan	Satuan	Capaian	Tahun 2025		Renstra 2025-2029
Capaian Kinerja Tujuan				95,38%		

Sumber : BKPSDM, 2025

Dari tabel 3.2 dapat disimpulkan bahwa rata-rata capaian Indikator Tujuan BKPSDM Kabupaten Temanggung adalah 95,38% atau dengan kategori “Sangat Tinggi”. Target Indeks *Merit System* pada tahun 2025 adalah 0,65 dan realisasinya sebesar 0,62 atau tercapai 95,38%. Bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya (tahun 2024), capaian kinerja Indeks Merit System mengalami penurunan sebesar 4,62%, yaitu dari 100% menjadi 95,38%. Hal ini karena nilai Indeks Merit System tahun 2024 dan 2025 masih menggunakan penilaian tahun 2023. Penilaian Indeks Merit System belum dilakukan kembali sejak KASN dibubarkan pada tahun 2023, sehingga masih menggunakan nilai indeks tahun 2023. Bila dibandingkan dengan target akhir Renstra yaitu sebesar 0,81 maka capaian kinerja Indeks Sistem Merit sampai dengan tahun 2025 baru tercapai sebesar 76,54%.

Indeks Sistem Merit

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

Indeks system merit merupakan suatu ukuran statistik yang menggambarkan hasil penilaian pelaksanaan atau implementasi kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang

politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

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

Pengukuran indeks sistem merit dinilai berdasarkan/mencakup 8 aspek yang terdiri atas 47 sub aspek, dengan cara mengalikan bobot masing-masing sub aspek dengan skor. Bobot masing-masing sub aspek telah ditetapkan oleh KASN. Skor juga ditetapkan oleh KASN berdasarkan kondisi *riil* sub aspek pada tiap-tiap instansi. Aspek, sub aspek dan bobot pada pengukuran indeks sistem merit dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Aspek, Sub Aspek, dan Bobot Penilaian Sistem Merit

NO	ASPEK	SUB ASPEK	BOBOT
1	Perencanaan Kebutuhan	1. Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah 5 (lima) tahun yang sudah ditetapkan PPK	2,5
		2. Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan <i>up to date</i> yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi	2,5
		3. Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir	2,5
		4. Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah 5 (lima) tahun	2,5
2	Pengadaan	1. Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan	2
		2. Ketersediaan kebijakan internal (Permen/Perka Lembaga/Pergub/Perbup/Perwal) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif	2
		3. Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif	2
		4. Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS	2
		5. Persentase CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar	2

NO	ASPEK	SUB ASPEK	BOBOT
3	Pengembangan Karier	1. Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis, dan sosial kultural) untuk setiap jabatan	5
		2. Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi	5
		3. Ketersediaan <i>Talent Pool</i> yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja	5
		4. Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi	2,5
		5. Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai	2,5
		6. Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja	2,5
		7. Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN	2,5
		8. Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan	2,5
		9. Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai	2,5
		10. Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i>	2,5
4	Promosi dan Mutasi	1. Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/Perka Lembaga/Pergub/Perbup/Perwal) tentang pola karir	5
		2. Ketersediaan kebijakan internal (Permen/Perka Lembaga/Pergub/Perbup/Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada <i>talent pool</i> dan rencana suksesi	2,5
		3. Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka dan kompetitif	2,5
5	Manajemen kinerja	1. Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi	5
		2. Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif	5
		3. Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja	2,5
		4. Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi	5
		5. Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir	2,5

NO	ASPEK	SUB ASPEK	BOBOT
6	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	1. Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja	2,5
		2. Ketersediaan kebijakan internal (Permen/Pergub/Perbup/Perwali) untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan nonfinansial terhadap pegawai berprestasi	2,5
		3. Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya	2,5
		4. Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai	2,5
7	Perlindungan dan Pelayanan	1. Kebijakan perlindungan untuk pegawai (diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional)	2
		2. Penyediaan fasilitas untuk memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi	2
8	Sistem Informasi	1. Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis <i>online</i> yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai	2
		2. Penerapan <i>e-performance</i> yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online	1
		3. Penggunaan <i>e-office</i> yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian	1
		4. Pembangunan dan penggunaan <i>assessment center</i> dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi	2

Sumber: Aplikasi Sipinter KASN

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

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

Tabel 3.4
Kategori, Sebutan, dan Rekomendasi Indeks Sistem Merit

NO	NILAI	INDEKS	KATEGORI/ SEBUTAN	REKOMENDASI
1	325-400	0,81-1	I/Sangat Baik	dapat direkomendasikan untuk dikecualikan dari ketentuan mengenai pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan kompetitif

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

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

Penilaian Sistem Merit dilakukan setiap tahun, hasil penilaian Sistem Merit secara mandiri dan penilaian yang telah mendapatkan verifikasi dari KASN dari Tahun 2020 hingga 2025 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5
Indeks Sistem Merit Kabupaten Temanggung
Tahun 2020- 2025

No	Uraian	Tahun					
		2020 ^{*)}	2021	2022	2023	2024	2025
1.	Penilaian Sistem Merit	218	113	200	258	258	258
2.	Indeks Sistem Merit	0,52	0,259	0,482	0,62	0,62	0,62

Sumber: Aplikasi sipinter

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

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa hasil penilaian atau skor Indeks Sistem Merit tahun 2025 dan 2024 nilainya sama dengan tahun 2023 karena nilai tersebut merupakan hasil penilaian dari tahun 2023.

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

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

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

Tabel 3.6
Indeks Sistem Merit Pemerintah Kabupaten Temanggung Tahun 2023

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

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

NO	ASPEK	SUB ASPEK	KONDISI SAAT INI	BOBOT	NILAI MANDIRI	VERIFI KASI KASN
		4. Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi	belum ada rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi untuk seluruh pegawai	2,5	7,5	0
		5. Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai	belum ada informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai	2,5	5	2,5
		6. Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja	belum ada informasi tentang kesenjangan kinerja	2,5	7,5	7,5
		7. Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN	belum ada strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN	2,5	2,5	2,5
		8. Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan	Sudah tersedia program diklat namun belum terstruktur	2,5	2,5	2,5
		9. Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai	belum ada peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai	2,5	2,5	5
		10. Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i>	belum ada Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i>	2,5	7,5	5
	SUB-TOTAL III				80	45
3	PROMOSI DAN MUTASI (10%)	1. Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/Perka Lembaga/Pergub/ Perbup/Perwal)	Pola karir pegawai dilaksanakan dengan dasar kebijakan (peraturan internal) baik jalur vertikal, horizontal dan diagonal	5	20	15

NO	ASPEK	SUB ASPEK	KONDISI SAAT INI	BOBOT	NILAI MANDIRI	VERIFI KASI KASN
		tentang pola karir				
		2. Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/Pergub/Perbup/Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada talent pool dan rencana suksesi	belum ada kebijakan internal (Permen/Perka Lembaga/Pergub/ Perbup/Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada <i>talent pool</i> dan rencana suksesi	2,5	10	7,5
		3. Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka dan kompetitif	Sudah melaksanakan Pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif di tingkat regional/nasional serta pengisian Administrator dan Pengawas dengan metode <i>assessment</i> tanpa adanya pengaduan atas dugaan pelanggaran sistem merit	2,5	10	7,5
	SUB-TOTAL IV				40	30
V.	MANAJEMEN KINERJA (20%)	1. Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi	Sudah menyusun kontrak kinerja bagi seluruh pegawai yang diturunkan dari Rencana Strategis organisasi	5	20	20
		2. Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif	Sudah menerapkan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur untuk seluruh pegawai	5	20	15
		3. Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja	Sudah melaksanakan penilaian kinerja secara berkala 3 bulan sekali yang disertai dengan dialog kinerja	2,5	5	5

NO	ASPEK	SUB ASPEK	KONDISI SAAT INI	BOBOT	NILAI MANDIRI	VERIFI KASI KASN
		4. Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi	Sudah menganalisis permasalahan terkait kinerja namun belum terstruktur	5	10	5
		5. Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir	Belum menggunakan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir	2,5	5	5
	SUB-TOTAL V				60	50
VI	PENGGAJIAN, PENGHARGAAN, DAN DISIPLIN (10%)	1. Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja	Tunjangan kinerja memperhitungkan aspek penilaian kinerja dengan bobot lebih besar dari pada aspek disiplin	2,5	10	10
		2. Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwali) untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi	Sudah pernah memberikan penghargaan kepada pegawai berprestasi, namun belum menjadi agenda tetap/terjadwal	2,5	10	2,5
		3. Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya	Sudah menetapkan peraturan tentang kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansi dan telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai	2,5	10	7,5
		4. Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai	<i>Database</i> terkait penegakan disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku terintegrasi dalam Sistem Informasi Kepegawaian (data kinerja dan kompetensi) namun belum terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (BKN)	2,5	7,5	7,5

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

NO	ASPEK	SUB ASPEK	KONDISI SAAT INI	BOBOT	NILAI MANDIRI	VERIFI KASI KASN	
		berbasis teknologi informasi	dan Pengawas				
	SUB-TOTAL VIII					20	16
	TOTAL					333,5	258
	CATATAN						

Sumber: Aplikasi Sipinter

Penilaian Indeks Sistem Merit sampai dengan triwulan IV 2025, berdasarkan hasil penilaian yang sudah ditetapkan oleh KASN pada Tahun 2023 adalah sebesar 258 dengan nilai indeks 0,62, kategori Baik. Hasil tersebut belum melebihi target nilai indeks yang ditetapkan untuk tahun 2025 yaitu sebesar 0,65. Faktor penyebab tidak terpenuhinya target nilai Indeks Sistem Merit adalah belum adanya penghitungan kembali nilai Indeks Sistem Merit oleh BKN sejak KASN dibubarkan pada tahun 2023. Hal-hal yang mendorong pencapaian target Indeks Sistem Merit adalah ketepatan dalam menyusun dan melengkapi data dukung yang dibutuhkan serta melaksanakan beberapa sub aspek sistem merit, diantaranya :

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

- a. Draft Peraturan Bupati Temanggung tentang Perlindungan, Penghargaan dan Kesejahteraan Pegawai
 - b. Dokumentasi kegiatan perlindungan dan pelayanan pegawai di bidang kesehatan dan hukum
8. Aspek Sistem Informasi :
- a. Pengembangan aplikasi sinta merit untuk menampilkan profil pegawai berdasarkan pemetaan talenta
 - b. Dokumen integrasi SIMPEG

Nilai Indeks Sistem Merit Kabupaten Temanggung Tahun 2025 paling rendah bila dibandingkan dengan nilai Indeks Sistem Merit Instansi di wilayah Kabupaten Purworejo, Kabupaten Wonosobo, Kota Magelang, Kabupaten Magelang, Kabupaten Temanggung (Purwomanggung) dan Provinsi Jawa Tengah, sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.7
 Nilai Indeks Sistem Merit Instansi di wilayah Kabupaten “Purwomanggung”
 dan Provinsi Jawa Tengah
 Tahun 2024 dan 2025

No.	Instansi	Nilai 2024	Nilai 2024
1.	Kota Magelang	337,5	337,5
2.	Kabupaten Purworejo	302	302
3.	Kabupaten Magelang	293	293
4.	Kabupaten Wonosobo	289,5	289,5
5.	Kabupaten Temanggung	258	258
6.	BKD Provinsi Jawa Tengah	340,5	340,5

Sumber: BKD Provinsi Jawa Tengah, 2023

Terdapat kendala pencapaian Indeks Sistem Merit , yaitu kelengkapan dan kevalidan berkas seperti berkas usul pensiun dari pegawai yang akan pensiun belum/tidak *upload* dokumen kepegawaian sebagai kelengkapan usul pensiun melalui *e-file* di Aplikasi SIMPEG. Hal ini menjadi kendala karena pengusulan pensiun sudah tidak menggunakan berkas fisik, tetapi menggunakan berkas dalam bentuk *softcopy* yang seharusnya diunggah masing-masing pegawai dalam *e-file* SIMPEG.

Strategi BKPSDM dalam rangka menekan kendala tersebut adalah:

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

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



Gambar 3.1: Rakor Komite Talenta Instansi



Gambar 3.2: Pemberian penghargaan untuk ASN berprestasi



Gambar 3.3: Pelaksanaan Profiling ASN untuk mendukung manajemen talenta berbasis merit

b. Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Sasaran Strategis dan sasaran program

➤ **Sasaran Perangkat Daerah 1 : Terwujudnya profesionalitas ASN**

Pengukuran capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2024 untuk sasaran Perangkat Daerah “Terwujudnya profesionalitas ASN” dilakukan dengan cara membandingkan antara target (rencana) dan realisasi kinerja. Dari hasil pengukuran kinerja tersebut diperoleh data bahwa rata-rata capaian kinerja sasaran 1 sebesar 99,75% atau kategori “**Sangat Tinggi**” sebagaimana tabel 3.8 dibawah ini:

Tabel 3.8
Capaian Indikator Kinerja Utama Sasaran Perangkat Daerah
BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2025

Sasaran 1 : Terwujudnya profesionalitas ASN									
No	Indikator Sasaran	Satuan	Capaian Kinerja Tahun 2024 (%)	Tahun 2025			Renstra 2025-2029		
				Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Target Th 2029	Realisasi Th 2025	Capaian Kinerja s/d 2025
1	2	3	4	5	6	7=6/5*100	8	9	10=9/8*100
1	Indeks Profesionalitas ASN	Angka	100	80,00	79,80	99,75	81,15	79,80	98,33

Sumber : BKPSDM, 2025

Realisasi Indeks Profesionalitas ASN tercapai pada angka 79,81 dengan target 80,00 atau dengan capaian kinerja 99,75%. Jika dibandingkan dengan Indeks Profesionalitas ASN tahun 2024 dengan realisasi 78,5 maka nilai Indeks Profesionalitas ASN tahun 2025 mengalami peningkatan sebesar 1,31. Dan jika dibandingkan dengan target akhir Renstra yaitu sebesar 81,15 maka capaian kinerja Indeks Profesionalitas ASN baru tercapai 98,33%. Perbandingan nilai IP ASN Kabupaten Temanggung dalam 5 tahun terakhir disajikan dalam grafik 3.1 yang menunjukkan tren naik dari tahun ke tahun.

Indeks Profesionalitas ASN

Seiring dengan perkembangan dan tuntutan di era globalisasi, Aparatur Sipil Negara (ASN) saat ini diharapkan dapat bersikap lebih profesional dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk membangun sikap kerja profesional dalam diri ASN, pemerintah telah menerbitkan berbagai peraturan diantaranya Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara

dan Reformasi Birokrasi (Permenpan-RB) Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara (PerBKN) Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara. Peraturan tersebut mewajibkan Instansi Pusat dan Daerah untuk melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN) sedikitnya satu kali dalam satu tahun.

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

- a. Dimensi Kualifikasi, digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah (diperhitungkan 25% dari keseluruhan pengukuran).
- b. Dimensi Kompetensi, digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan (diperhitungkan 40% dari keseluruhan pengukuran)
- c. Dimensi Kinerja, yaitu riwayat hasil penilaian kinerja berupa nilai SKP dan nilai Perilaku Kerja Pegawai. Indikator kinerja memiliki bobot 30% dari total penilaian.
- d. Dimensi disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS (diperhitungkan 5% dari keseluruhan pengukuran).

Secara manual Indeks Profesionalitas ASN dapat diukur menggunakan rumus:

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

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

dan

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

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

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

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

Keterangan:

IP : Indeks Profesionalitas

IP _i :	Indeks Profesionalitas ke -i	
IP1 :	Indeks Profesionalitas dimensi Kualifikasi	= W (bobot) sub dimensi kualifikasi ke -j * R (rating) jawaban sub dimensi kualifikasi ke -j
IP2 :	Indeks Profesionalitas dimensi Kompetensi	= W (bobot) sub dimensi kualifikasi ke -j * R (rating) jawaban sub dimensi kualifikasi ke -j
IP3 :	Indeks Profesionalitas dimensi Kinerja	= W (bobot) sub dimensi kualifikasi ke -j * R (rating) jawaban sub dimensi kualifikasi ke -j
IP4 :	Indeks Profesionalitas dimensi Disiplin	= W (bobot) sub dimensi kualifikasi ke -j * R (rating) jawaban sub dimensi kualifikasi ke -j

Keterangan:

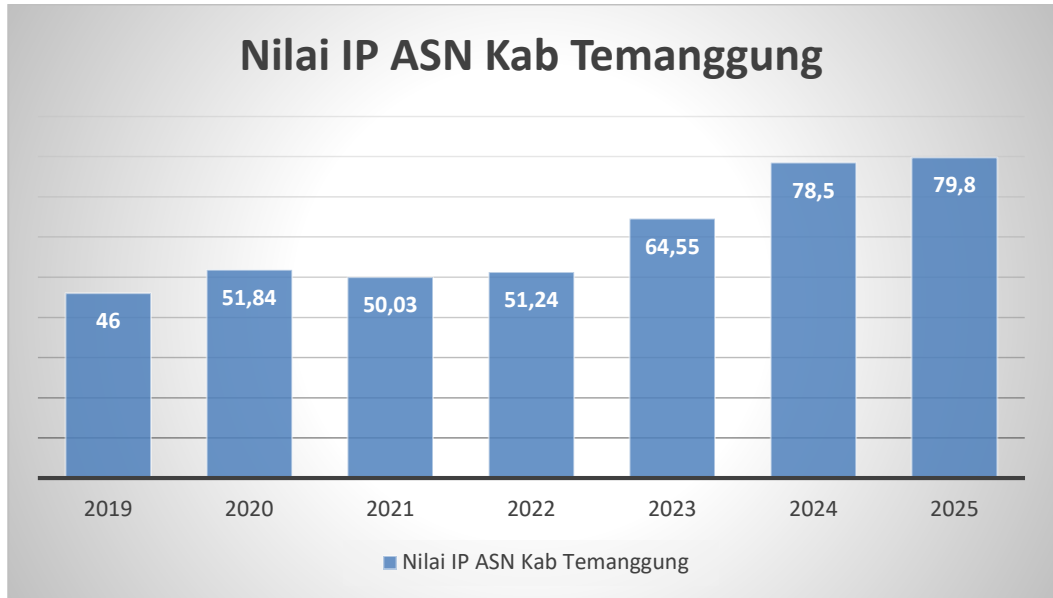
Dengan memasukkan data kepegawaian yang meliputi data kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan disiplin kemudian dihitung menggunakan rumus di atas, akan dihasilkan angka IP ASN yang dapat dikategorikan sebagai berikut:

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

Terkait dengan Pengukuran IP ASN Pemerintah Kabupaten Temanggung, sesuai dengan arahan BKN maka pengukuran tidak dilakukan secara mandiri akan tetapi dilakukan dengan cara mengunduh data melalui laman IP-DJASN yang *update* datanya dilakukan melalui kegiatan *update* MySAPK secara nasional. Hasil pengunduhan untuk mengetahui capaian nilai indeks IP ASN kabupaten Temanggung tahun 2021 belum optimal karena nilai dimensi kinerja maupun dimensi kedisiplinan belum *terupdate* sampai dengan akhir tahun 2021. Selain itu aplikasi data kepegawaian MySAPK belum terkoneksi dengan pengukuran IP ASN sehingga untuk tahun 2021 masih dihitung secara manual dengan data yang ada di BKPSDM. Pada awal tahun 2022, BKN telah *update* data IP ASN yang telah terkoneksi dengan MySAPK. Penilaian secara terperinci nilai indeks IP ASN dengan penghitungan mandiri dan yang dilakukan oleh BKN dari tahun

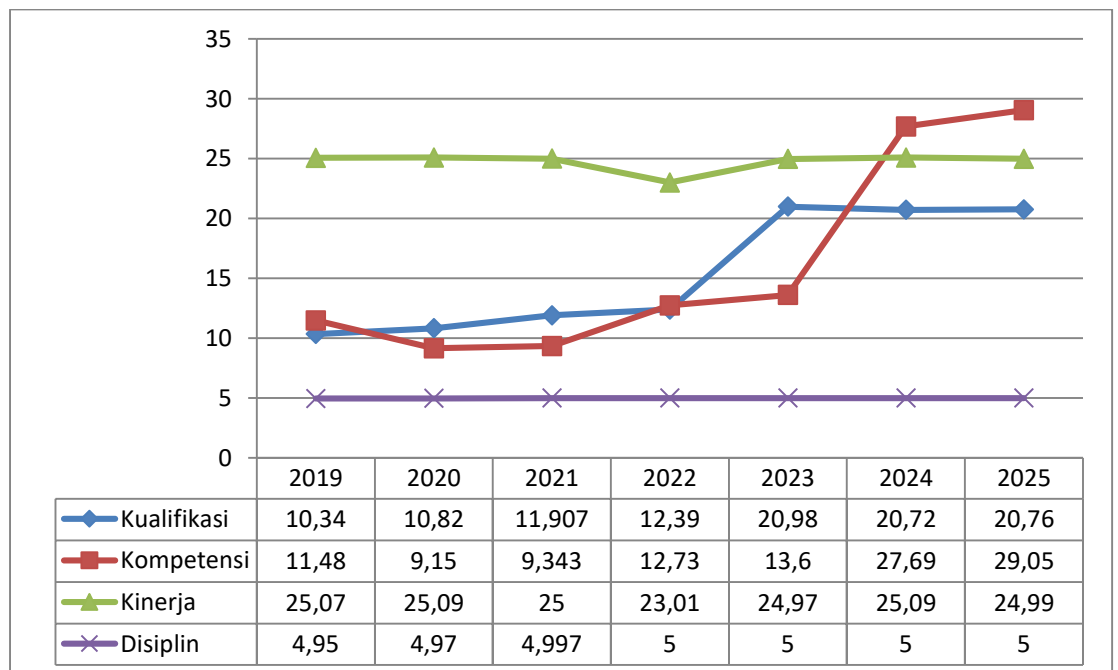
2019 sampai dengan triwulan IV tahun 2025, dapat dilihat di dalam tabel berikut:

Grafik III.1
IP ASN Kab Temanggung
Tahun 2019- 2025



Sumber: Badan Kepegawaian Negara, 2022, 2023, 2024, 2025
Penghitungan mandiri BKPSDM, 2019, 2020, 2021

Grafikl III.2
IP ASN per Dimensi
Tahun 2019- 2025



Sumber: Badan Kepegawaian Negara, 2022, 2023, 2024, 2025
Penghitungan mandiri BKPSDM, 2019, 2020, 2021

Dari Grafik III.1 terlihat nilai IP ASN Kabupaten Temanggung dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2025 terus mengalami kenaikan. Kenaikan nilai IP ASN didukung dengan nilai per dimensi yang juga mengalami kenaikan kecuali dimensi disiplin karena sudah mencapai angka maksimal. Adapun persentase skor masing-masing dimensi IP ASN Tahun 2025 dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 3.10
Pencapaian Skor Dimensi IP ASN Tahun 2025

Dimensi IP	Bobot	Skor riil	Capaian (dengan pembulatan)
Kualifikasi	25% (0,25)	20,76	83,04%
Kompetensi	40% (0,40)	29,06	72,65%
Kinerja	30% (0,30)	24,99	83,30%
Disiplin	5% (0,05)	5	100,00%

Sumber: Badan Kepegawaian Negara, 2025

Berdasarkan tabel pencapaian dimensi IP ASN diatas, terlihat bahwa pencapaian skor paling rendah terlihat pada dimensi kompetensi yaitu sebesar 72,65%, 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.

Nilai IP ASN Tahun 2025 yaitu sebesar 79,80 masih belum mencapai target yang direncanakan yaitu 80,00. Meskipun demikian nilai capaiannya sebesar 99,75% atau masuk dalam kategori "Sangat Tinggi". Nilai IP ASN yang kurang dari target tersebut disebabkan oleh belum terinputnya beberapa data kinerja pegawai (P2KP) dan data kompetensi pegawai (sertifikat diklat) yang merupakan bagian dari dimensi penilaian IP ASN.

Nilai IP ASN Kabupaten Temanggung Tahun 2025 paling rendah bila dibandingkan dengan nilai rata-rata IP ASN Instansi di wilayah kerja Kanreg I BKN Yogyakarta dan nilai IP ASN Kabupaten di wilayah Kabupaten Purworejo, Kabupaten Wonosobo, Kota Magelang, Kabupaten Magelang dan Kabupaten Temanggung (Purwomanggung), sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.11
 Nilai Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten di wilayah “Purwomanggung”
 dan Rata-rata Regional I BKN
 Tahun 2024 dan 2025

No.	Instansi	Tahun	
		2024	2025
1.	Kabupaten Purworejo	82,25	81,96
2.	Kabupaten Wonosobo	80,75	80,49
4.	Kabupaten Magelang	79,37	80,46
5.	Kabupaten Temanggung	77,76	79,80
6.	Rata-rata Instansi di wilayah kerja Kanreg I BKN Yogyakarta	80,61	81,67

Sumber: Badan Kepegawaian Negara, 2024, 2025

IP ASN ini merupakan salah satu indikator area perubahan dalam penilaian Reformasi Birokrasi. Sehingga capaian IP ASN mendukung capaian Reformasi Birokrasi. Hal-hal yang mendukung capaian IP ASN antara lain *update* data kepegawaian yang dilakukan oleh BKPSDM lewat aplikasi MySAPK, *update* data yang dilakukan secara mandiri oleh ASN lewat aplikasi SIMPEG, keikutsertaan ASN mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi secara mandiri, dan semakin meningkatnya kualifikasi pendidikan pegawai. Sedangkan hal-hal yang dilaksanakan agar capaian meningkat adalah koordinasi secara intensif dengan BKN selaku pengelola data kepegawaian (SAPK) dan pemberi rekomendasi/ yang mengeluarkan nilai indeks.

Hal-hal yang mendukung upaya pencapaian target IP ASN Tahun 2025, antara lain:

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

Selain hal-hal pendukung diatas, selama kurun waktu tahun 2025 dalam rangka pencapaian IP ASN juga terdapat beberapa kendala yang dihadapi, yaitu belum semua pegawai melakukan *update* data kepegawaian

seperti P2KP (kinerja) dan sertifikat diklat (kompetensi) yang merupakan aspek dalam dimensi penilaian dalam IP ASN. Kesadaran pegawai akan data kepegawaiannya masing-masing masih kurang, sehingga seringkali melimpahkan tugas *update* data kepada Kasubag Umum dan Kepegawaian atau pengampu Kepegawaian di masing-masing Perangkat Daerah.

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

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

Kinerja sasaran strategis 1 ini didukung melalui pelaksanaan program:

- a. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
- b. Program Kepegawaian Daerah; dan
- c. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Untuk mencapai target Kinerja Sasaran Strategis 1 : Terwujudnya profesionalitas ASN” pada Tahun 2025 didukung Anggaran sebesar Rp6.246.678.661,00, selama tahun 2025 anggaran tersebut terealisasi sebesar Rp 5.621.743.765,00 atau 89,99% dari jumlah anggaran yang tersedia. Terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp 624.934.896,00 atau sebesar 10,01%. Terkait dengan efisiensi sumber daya terdapat efisiensi sebesar 9,77% (selisih capaian kinerja sebesar 99,76% dengan realisasi anggaran 89,99%).



Gambar 3.4 :Rakor implementasi aplikasi DMS Dan percepatan penyelesaian disparitas data ASN



Gambar 3.5: Peningkatan kompetensi ASN melalui webinar



Gambar 3.6 : Implementasi Manajemen ASN menuju smart ASN



Gambar 3.7 : Pengambilan sumpah janji jabatan fungsional

➤ **Sasaran Perangkat Daerah 2 : Meningkatkan kualitas tata kelola perangkat daerah dalam pelayanan publik**

Pengukuran capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2025 untuk sasaran Perangkat Daerah “Meningkatnya kualitas tata kelola perangkat daerah dalam pelayanan publik” dilakukan dengan cara membandingkan antara target (rencana) dan realisasi kinerja. Dari hasil pengukuran kinerja tersebut diperoleh data bahwa rata-rata capaian kinerja sasaran 1 sebesar 100% atau kategori “**Sangat Tinggi**” sebagaimana tabel 3.8 dibawah ini:

Tabel 3.8
Capaian Indikator Kinerja Utama Sasaran Perangkat Daerah
BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2025

Sasaran 2 : Meningkatnya kualitas tata kelola perangkat daerah dalam pelayanan publik									
No	Indikator Sasaran	Satuan	Capaian Kinerja Tahun 2024 (%)	Tahun 2025			Renstra 2025-2029		
				Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Target Th 2029	Realisasi Th 2025	Capaian Kinerja s/d 2025
1	2	3	4	5	6	$7=6/5*100$	8	9	$10=9/8*100$
1	Nilai IKM Perangkat Daerah	Angka	Na	81,55	83,93	100	82,25	83,93	97,99
2	Nilai AKIP Perangkat Daerah	Angka	Na	73,45	73,45	100	75,5	73,45	97,28
Rata-rata Capaian Kinerja Sasaran				100%					

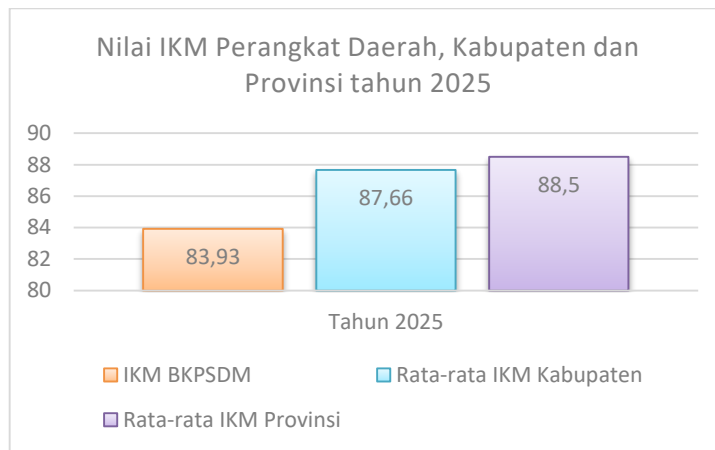
Sumber : BKPSDM, 2025

Dari table 3.8 diketahui bahwa pada sasaran perangkat daerah “Meningkatnya kualitas tata kelola perangkat daerah dalam pelayanan publik” terdapat 2 (dua) indikator yaitu Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Perangkat Daerah dan Nilai AKIP perangkat daerah.

Nilai IKM Perangkat Daerah

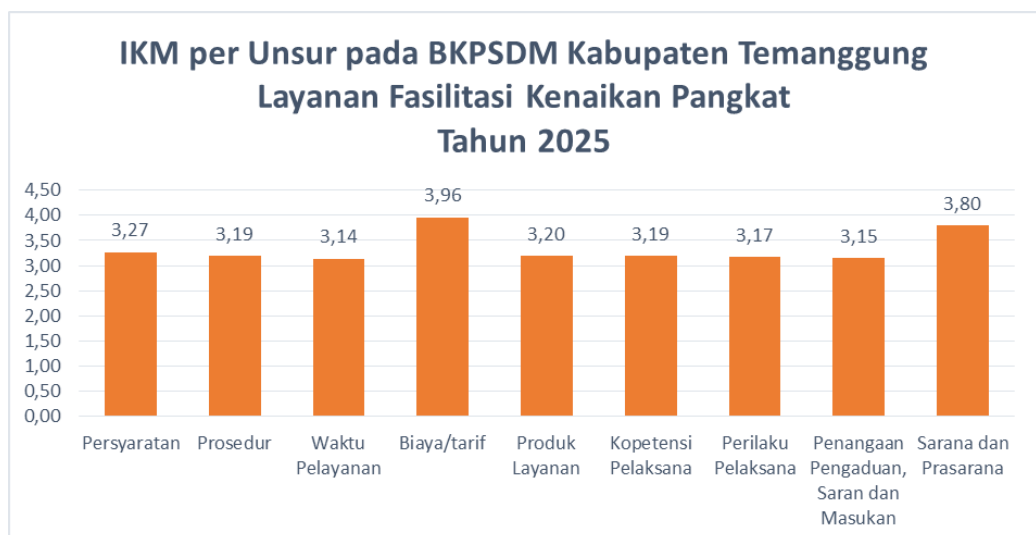
Realisasi nilai IKM BKPSDM pada tahun 2025 adalah 83,93. Angka ini melebihi dari target yang ditetapkan sebesar 81,55. Capaian kinerja Nilai IKM BKPSDM adalah 100% masuk dalam kategori sangat tinggi. BKPSDM sudah menghitung Survey Kepuasan Masyarakat sejak tahun 2021, akan tetapi Nilai IKM Perangkat Daerah belum menjadi indikator kinerja pada laporan kinerja (LKJIP) BKPSDM, tidak ada target yang ditetapkan pada tahun-tahun

sebelumnya sehingga tidak bisa dibandingkan capaian kinerjanya. Bila dibandingkan dengan target akhir Renstra yaitu sebesar 82,25, maka capaian kinerja Nilai IKM Perangkat Daerah sampai dengan 2025 telah tercapai 97,99%. Apabila dibandingkan dengan rata-rata kabupaten dan rata-rata provinsi Jawa Tengah, nilai IKM BKPSDM adalah yang paling rendah.



Nilai IKM diambil dari rata-rata hasil SKM Unit Pelayanan. Dengan rumus $SKM = (\text{total nilai per unsur} / \text{total unsur yang terisi}) \times \text{nilai penimbang}$. Hasilnya dikonversi dengan rumus $IKM = SKM \times 25$. (Permenpan RB Nomor 14 tahun 2017) Unsur penilaian Indeks Kepuasan Masyarakat pada BKPSDM diantaranya :

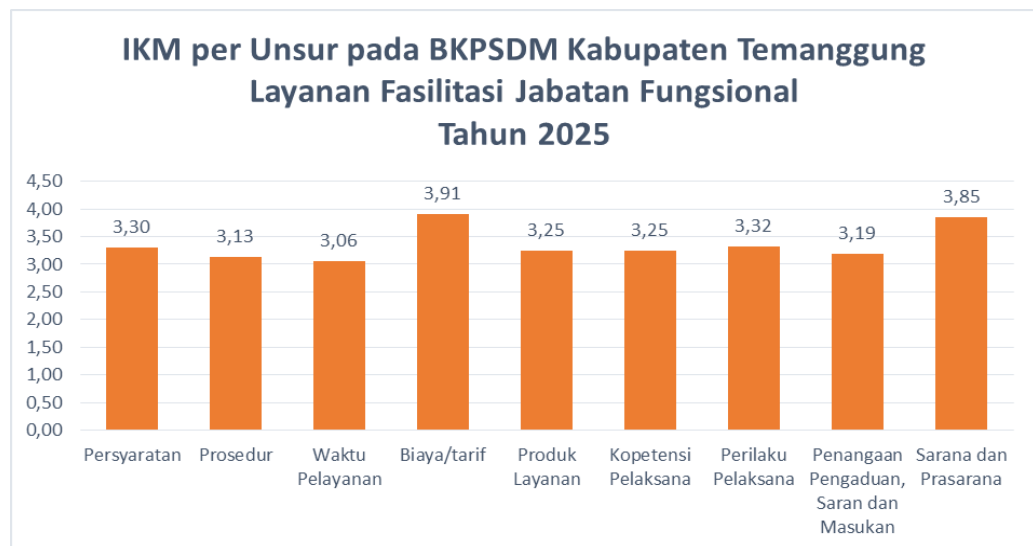
a. Layanan Fasilitasi Kenaikan Pangkat



	NILAI UNSUR LAYANAN FASILITASI KENAIKAN PANGKAT								
	U1	U2	U3	U4	U5	U6	U7	U8	U9
IKM per unsur	3,27	3,19	3,14	3,96	3,20	3,19	3,17	3,15	3,80
Kategori	B	B	B	A	B	B	B	B	A
IKM Unit Layanan	83,42 (B – Baik)								

Sumber : Laporan Survei Kepuasan Masyarakat BKPSDM Tahun 2025

b. Layanan Fasilitasi Jabatan Fungsional



	NILAI UNSUR LAYANAN FASILITASI JABATAN FUNGSIONAL								
	U1	U2	U3	U4	U5	U6	U7	U8	U9
IKM per unsur	3,30	3,13	3,06	3,91	3,25	3,25	3,32	3,19	3,85
Kategori	B	B	B	A	B	B	B	B	A
IKM Unit Layanan	83,93 (B – Baik)								

Sumber : Laporan Survei Kepuasan Masyarakat BKPSDM Tahun 2025

Jenis Layanan			Nilai IKM Tahun 2024	Nilai IKM Tahun 2025
Layanan Pangkat	Fasilitasi	Kenaikan	82,07	83,42
Layanan Fungsional	Fasilitasi	Jabatan	81,55	83,93

Faktor pendukung keberhasilan tercapainya nilai Indeks Kepuasan Masyarakat tahun 2025 :

1. SDM aparatur yang berkualitas, BKPSDM Kab Temanggung didukung oleh ASN yang memiliki kompetensi dalam bidangnya, dan mengutamakan pelayanan prima
2. Optimalisasi teknologi informasi (digitalisasi), pelayanan berbasis elektronik yang bertujuan memberikan kemudahan dan kecepatan dalam layanan kepegawaian.

Strategi dalam mempertahankan dan meningkatkan nilai IKM BKPSDM adalah dengan memastikan SDM Aparatur pada BKPSDM untuk mengoptimalkan peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian berbasis teknologi, bekerja secara profesional, memiliki integritas, kompeten, serta mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Program/ Kegiatan yang menunjang keberhasilan penilaian Indeks Kepuasan Masyarakat BKPSDM adalah Program Kepegawaian Daerah. Alokasi anggaran tahun 2025 pada program tersebut Rp. 633.479.100,00 , realisasinya sebesar Rp. 278.115.503 atau tercapai 43,9%. Terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp.355.363.597,00 atau efisiensi sebesar 56,1%. Dari capaian kinerja IKM Perangkat Daerah sebesar 100%, serapan anggarannya adalah 43,9%. Terdapat efisiensi anggaran sebesar 56,1%. Kemudian terkait dengan sumber daya, terdapat efisiensi sumber daya pada indikator IKM Perangkat Daerah sebesar 56,1% (selisih capaian kinerja sebesar 100% dengan realisasi anggaran 43,9%).

Nilai AKIP Perangkat Daerah

Nilai AKIP perangkat daerah merupakan indikator kinerja ke 2 dari sasaran perangkat daerah “Meningkatnya kualitas tata kelola perangkat daerah dalam pelayanan publik”. Berdasar table 3.8, realisasi nilai AKIP BKPSDM tahun 2025 adalah 73,45. Target 2025 yang ingin dicapai sebesar

73,45, yang berarti bahwa realisasi telah mencapai target, capaian kinerja sebesar 100%. Bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya, Nilai AKIP BKPSDM tahun 2024 adalah sebesar 70,95. Terjadi peningkatan nilai AKIP dari tahun 2024 ke tahun 2025 sebesar 2,5. Nilai AKIP Perangkat Daerah baru menjadi indikator kinerja sasaran pada tahun 2025, tidak ada target kinerja pada tahun sebelumnya sehingga tidak dapat dibandingkan capaiannya.

Nilai AKIP perangkat daerah adalah hasil penilaian akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) yang menunjukkan seberapa baik perangkat daerah dalam menjalankan program dan kegiatannya secara efektif dan efisien, mulai dari perencanaan, penganggaran, hingga pelaporan kinerja. Penilaian ini memberikan klasifikasi nilai, misalnya AA, A, BB, B, CC, C, dan D, yang mencerminkan tingkat akuntabilitas kinerja perangkat daerah tersebut. Klasifikasi nilai AKIP :

Predikat	Keterangan
AA	Sangat memuaskan, dengan nilai absolut lebih dari \ (90-100\)
A	Memuaskan, dengan nilai absolut lebih dari \ (80-90\)
BB	Sangat baik, dengan nilai absolut lebih dari \ (70-80\)
B	Baik, dengan nilai absolut lebih dari \ (60-70\)
CC	Cukup (memadai), dengan nilai absolut lebih dari \ (50-60\)
C	Kurang, dengan nilai absolut lebih dari \ (30-50\)
D	Sangat kurang, dengan nilai absolut lebih dari \ (0-30\)

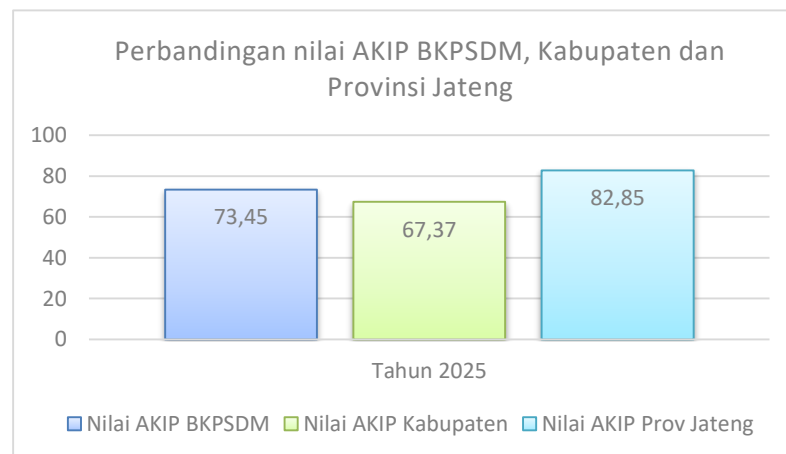
Penilaian AKIP di BKPSDM Kabupaten Temanggung oleh Inspektorat/Tim Evaluasi adalah dengan menilai dan mengevaluasi dokumen perencanaan Kinerja, dokumen pengukuran Kinerja, dokumen Pelaporan kinerja, dan Evaluasi internal berdasarkan kriteria yang ada Peraturan Bupati Nomor 37 Tahun 2022 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung setiap setahun sekali. Hasil evaluasi AKIP dilakukan atas 4 komponen yaitu perencanaan kinerja (30%) pengukuran kinerja (30%), pelaporan kinerja (15%), evaluasi akuntabilitas kinerja internal (25%) pada perangkat daerah.

Berikut ini adalah target nilai AKIP perangkat daerah mulai tahun 2025 sampai 2030 :

Indikator Kinerja	Satuan	Kondisi Akhir 2024	Target Kinerja						Realisasi
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	2025
Nilai AKIP Perangkat Daerah	Angka	70,95	73,45	74	74,5	75	75,5	76	73,45

Sumber : IKPD BKPSDM 2025

Realisasi nilai AKIP BKPSDM dan perbandingan dengan nilai AKIP keseluruhan di Kabupaten Temanggung dan Nilai AKIP Provinsi Jawa Tengah disajikan pada grafik dibawah ini



Terjadi peningkatan yang cukup signifikan atas realisasi nilai AKIP BKPSDM tahun 2024 ke tahun 2025. Yaitu kenaikan sebesar 2,5 poin dari tahun 2024. Namun apabila dibandingkan dengan nilai AKIP Provinsi Jawa Tengah, nilai AKIP BKPSDM masih lebih rendah. Meskipun demikian nilai

AKIP BKPSDM tahun 2025 lebih tinggi daripada nilai AKIP Kabupaten Temanggung.

Keberhasilan pencapaian realisasi nilai AKIP ini dipengaruhi oleh komitmen dari pimpinan BKPSDM yang didukung dengan SDM yang memiliki kompetensi di bidangnya, serta adanya keselarasan antara perencanaan dan penganggaran, SOP, dan pelaksanaan evaluasi internal guna memantau pencapaian kinerja

Strategi dalam meningkatkan nilai AKIP perangkat daerah yaitu melalui penguatan komitmen pimpinan yang ditindaklanjuti dengan perbaikan dan menyelaraskan dokumen perencanaan agar berorientasi hasil, pelaksanaan evaluasi kinerja serta melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi tahun sebelumnya.

Program/ Kegiatan yang menunjang keberhasilan penilaian Nilai AKIP BKPSDM adalah Program Kepegawaian Daerah. Alokasi anggaran tahun 2025 pada program tersebut Rp. 633.479.100,00 , realisasi nya sebesar Rp. 278.115.503 atau tercapai 43,9%. Terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp.355.363.597,00 atau efisiensi sebesar 56,1%. Dari capaian kinerja Nilai AKIP Perangkat Daerah sebesar 100%, serapan anggarannya adalah 43,9%. Terdapat efisiensi anggaran sebesar 56,1%. Kemudian terkait dengan sumber daya, terdapat efisiensi sumber daya pada indikator IKM Perangkat Daerah sebesar 56,1% (selisih capaian kinerja sebesar 100% dengan realisasi anggaran 43,9%).

➤ **Sasaran Program 1 : Program Kepegawaian Daerah**

Program Kepegawaian Daerah diukur dengan 5 (lima) indikator program yaitu:

- 1) Persentase layanan kepegawaian tepat waktu
- 2) Persentase keterisian jabatan
- 3) Persentase Kebutuhan ASN
- 4) Persentase ASN berkinerja baik dan sangat baik
- 5) Persentase kedisiplinan ASN

Tabel 3.12
Capaian Kinerja Program BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2025

Sasaran Program 1 Program Kepegawaian Daerah									
No	Indikator Program	Satuan	Capaian Kinerja Tahun 2024 (%)	Tahun 2025			Renstra 2025-2029		
				Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Target Th 2029	Realisasi Th 2025	Capaian Kinerja s/d 2025
1	2	3	4	5	6	7=6/5*100	8	9	10=9/8*100
1	Persentase layanan kepegawaian tepat waktu	%	N.a	100	100	100	100	100	100
2	Persentase keterisian jabatan	%	N.a	84,79	84,42	99,56	86,09	84,42	98,06
3	Persentase Kebutuhan ASN	%	N.a	85,43	100	100	100	100	100
4	Persentase ASN berkinerja baik dan sangat baik	%	N.a	98,94	99,96	100	99,55	99,96	100
5	Persentase kedisiplinan ASN	%	N.a	99,81	89,36	89,53	99,98	89,36	89,37
Rata-rata capaian kinerja program 1						97,81			

1) Persentase layanan kepegawaian tepat waktu

Persentase layanan kepegawaian tepat waktu dihitung dengan membagi jumlah layanan kepegawaian yang diterbitkan tepat waktu dengan jumlah permohonan layanan kepegawaian dikali 100%. Tujuan pengukuran persentase ini adalah untuk memantau dan meningkatkan kualitas layanan kepegawaian, serta meningkatkan kepercayaan pengguna layanan (aparatur sipil negara) terhadap kinerja BKPSDM Kabupaten Temanggung. Jenis layanan kepegawaian yang menjadi variable penyusun indikator yaitu

1. Layanan Pensiun
2. Layanan Kenaikan Pangkat
3. Layanan Kenaikan Jabatan Fungsional

Dengan perhitungan sebagai berikut :

No	Jenis Layanan	Jumlah Usulan	Usulan Tepat Waktu	Persentase Ketepatan Waktu
1.	Pensiun	363	363	100%
2.	Kenaikan Pangkat	1141	1141	100%

3.	Kenaikan Jabatan Fungsional	821	821	100%
Jumlah		2325	2325	100%

(Sumber BKPSDM, 2025. Rincian dalam lampiran)

Dari tabel 3.12 (Tabel Capaian Kinerja Program BKPSDM Tahun 2025) terlihat bahwa target indikator persentase layanan kepegawaian tepat waktu tahun 2025 adalah sebesar 100% dengan realisasi sebesar 100%.

Target tercapai 100% yang berarti bahwa capaian kinerja tercapai 100% atau kategori Sangat Tinggi. Indikator persentase layanan kepegawaian tepat waktu merupakan indikator baru pada renstra PD 2025-2029, sehingga tidak dapat dibandingkan dengan realisasi tahun sebelumnya. Target jangka menengah pada masa akhir renstra yaitu sebesar 100%, target tersebut telah tercapai pada triwulan ke IV tahun 2025.

Faktor pendukung keberhasilan capaian persentase layanan kepegawaian tepat waktu diantaranya BKPSDM Kab Temanggung telah menerapkan :

- Penyederhanaan Layanan yang bertujuan untuk mengurangi waktu dan prosedur yang rumit dalam pemberian layanan kepada masyarakat.
- Pelayanan yang Ramah dan Profesional guna meningkatkan kualitas interaksi aparatur dengan masyarakat agar pelayanan yang diberikan lebih profesional dan memuaskan.

Strategi / upaya dalam mempertahankan capaian kinerja indikator persentase layanan kepegawaian tepat waktu yaitu diantaranya dengan mengembangkan sistem pelayanan berbasis layanan online pada jenis layanan yang ada di BKPSDM agar semakin memudahkan dan menyingkat waktu penyelesaian layanan kepegawaian.

Program/ kegiatan yang menunjang keberhasilan yaitu Program Kepegawaian Daerah dengan anggaran tahun 2025 sebesar Rp. 633.479.100,00. Realisasi anggaran sebesar Rp. 278.115.503,00. Terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp.355.363.597,00 atau efisiensi sebesar 56,1%. Dari capaian kinerja indikator Persentase layanan kepegawaian tepat waktu sebesar 100%, serapan anggarannya adalah 43,9%. Terdapat efisiensi anggaran sebesar 56,1%. Kemudian terkait dengan sumber daya, terdapat efisiensi sumber daya pada indikator Persentase layanan kepegawaian tepat waktu sebesar 56,1% (selisih capaian kinerja sebesar 100% dengan realisasi anggaran 43,9%).



Gambar 3.8 : Penyerahan SK Perpindahan Jabatan Fungsional



Gambar 3.9 : Pelepasan ASN Pensiun

2) Persentase keterisian jabatan

Persentase keterisian jabatan adalah ukuran persentase jabatan yang sudah terisi secara definitif, dibandingkan dengan jumlah total jabatan yang tersedia. Angka ini menunjukkan efektivitas suatu instansi dalam mengisi posisi-posisi pentingnya, baik itu jabatan pimpinan tinggi, administrasi, maupun struktural. Formula dasar: $\text{Persentase Keterisian Jabatan} = (\text{Jumlah Jabatan yang Terisi} / \text{Total Jumlah Jabatan}) \times 100\%$. Tujuannya adalah untuk mengukur sejauh mana instansi berhasil memenuhi kebutuhan sumber daya manusianya secara struktural dan operasional. Dengan perhitungan sbb:

Jumlah Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas	455 orang
Jumlah seluruh kebutuhan jabatan Pimpinan tinggi, Jabatan Administrator dan Jabatan pengawas	539 orang
Realisasi Kinerja Persentase Keterisian Jabatan	84,42%

(Sumber BKPSDM, 2025. Rincian dalam lampiran)

Realisasi kinerja indikator Persentase keterisian jabatan tahun 2025 adalah sebesar 84,42 %. Sesuai tabel 3.12 (Capaian Kinerja Program BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2025), target dari indikator Persentase keterisian jabatan tahun 2025 adalah 84,79% dan realisasi nya sebesar 84,42%. Realisasi tahun 2025 belum mencapai target yang ditetapkan, capaian kinerja indikator baru tercapai sebesar 99,56% atau kategori Sangat Tinggi. Indikator kinerja Persentase keterisian jabatan merupakan indikator baru dalam renstra 2025-2029 sehingga belum dapat dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Target jangka menengah pada masa akhir renstra yaitu sebesar 86,09%. Jika dibandingkan dengan realisasi tahun 2025 maka capaian kinerja sampai dengan tahun 2025 telah tercapai 98,06%.

Faktor penghambat realisasi indikator kinerja persentase keterisian jabatan belum mencapai target diantaranya disebabkan adanya jabatan kosong sebagai Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas karena ASN tersebut telah selesai masa tugasnya. Sedangkan untuk pengisian kembali jabatan tersebut menunggu pelaksanaan mutasi dengan periode waktu yang belum dapat dipastikan.

Strategi / upaya dalam meningkatkan persentase keterisian jabatan yaitu dengan segera membuat penunjukan Pelaksana Tugas (Plt) pada jabatan yang kosong guna menghindari jabatan kosong terlalu lama. Selain itu juga dengan perencanaan pelaksanaan mutasi/rotasi dan promosi jabatan.

Program/ kegiatan yang menunjang keberhasilan yaitu Program Kepegawaian Daerah dengan anggaran tahun 2025 sebesar Rp. 633.479.100,00. Realisasi anggaran sebesar Rp. 278.115.503,00. Terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp.355.363.597,00 atau efisiensi sebesar 56,1%. Dari capaian kinerja indikator Persentase keterisian jabatan sebesar 99,56%,

serapan anggaran yang teralisasi adalah 43,9%. Terdapat efisiensi anggaran sebesar 56,1%. Kemudian terkait dengan sumber daya, terdapat efisiensi sumber daya pada indikator Persentase keterisian jabatan sebesar 56,1% (selisih capaian kinerja sebesar 100% dengan realisasi anggaran 43,9%).



Gambar 3.10: Pelantikan dalam rangka pengisian jabatan

3) Persentase Kebutuhan ASN

Persentase kebutuhan ASN jika dilihat dari analisis beban kerja merupakan perhitungan kebutuhan pegawai dilakukan berdasarkan analisis beban kerja untuk menentukan jumlah dan kualitas pegawai yang diperlukan secara logis, teratur, dan berkesinambungan. Namun dari sisi tujuan instansi penyusunan kebutuhan ASN adalah penentuan jumlah dan jenis jabatan yang diperlukan untuk mendukung pencapaian tujuan instansi secara efektif dan efisien dalam jangka waktu tertentu.

BKPSDM Kabupaten Temanggung menghitung persentase kebutuhan ASN untuk mengukur kualitas perencanaan kebutuhan ASN di kabupaten Temanggung. Rumus penghitungannya adalah jumlah formasi ASN yang disetujui Kemenpan RB dibagi jumlah formasi ASN yang diusulkan dikali 100%. Dengan perhitungan sbb :

Jumlah formasi ASN yang disetujui Kemenpan RB	453 orang
Jumlah Formasi ASN yang diusulkan	453 orang
Persentase Kebutuhan ASN	100%

(Sumber BKPSDM, 2025. Rincian dalam lampiran)

Realisasi kinerja indikator Persentase kebutuhan ASN adalah sebesar 100%. Sesuai dengan tabel 3.12 (Capaian Kinerja Program BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2025), target dari indikator Persentase kebutuhan ASN

tahun 2025 adalah 85,43%. Hal ini berarti bahwa realisasi telah mencapai target atau capaian kinerja telah tercapai 100% dengan kategori Sangat Tinggi. Indikator Persentase kebutuhan ASN merupakan indikator baru pada periode renstra BKPSDM tahun 2025-2029, sehingga belum dapat dibandingkan dengan periode sebelumnya. Target jangka menengah pada periode akhir renstra yaitu sebesar 100%, Jika dibandingkan dengan realisasi tahun 2025 maka capaian kinerja sampai dengan tahun 2025 telah tercapai 100%.

Faktor pendorong tercapainya target Indikator Persentase kebutuhan ASN salah satunya disebabkan oleh faktor kebutuhan dari perangkat daerah akan Sumber Daya Manusia yang kompeten karena adanya pegawai yang pensiun dan mutasi sehingga untuk memenuhi kebutuhan tersebut seluruh perangkat daerah mengusulkan formasi kebutuhan ASN.

Strategi / upaya dalam mempertahankan capaian kinerja indikator Persentase kebutuhan ASN yaitu dengan membuat perencanaan formasi kebutuhan ASN secara tepat sesuai usulan kebutuhan perangkat daerah yang disesuaikan dengan peta jabatan masing-masing perangkat daerah.

Program/ kegiatan yang menunjang keberhasilan yaitu Program Kepegawaian Daerah dengan anggaran tahun 2025 sebesar Rp. 633.479.100,00. Realisasi anggaran sebesar Rp. 278.115.503,00. Terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp.355.363.597,00 atau efisiensi sebesar 56,1%. Dari capaian kinerja indikator Indikator Persentase kebutuhan ASN sebesar 100%, anggaran yang teralisasi adalah 43,9%. Terdapat efisiensi anggaran sebesar 56,1%. Kemudian terkait dengan sumber daya, terdapat efisiensi sumber daya pada indikator Persentase keterisian jabatan sebesar 56,1% (selisih capaian kinerja sebesar 100% dengan realisasi anggaran 43,9%).



Gambar 3.11 : Zoom meeting kebutuhan CASN

4) Persentase ASN berkinerja baik dan sangat baik

Persentase ASN berkinerja baik dan sangat baik dihitung berdasarkan laporan Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Penilaian kinerja ASN diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 dan Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022, yang membagi predikat kinerja menjadi Sangat Baik, Baik, Butuh Perbaikan, Kurang, dan Sangat Kurang.

BKPSDM Kabupaten Temanggung mengukur kualitas penilaian kinerja ASN melalui indikator persentase ASN berkinerja baik dan sangat baik menggunakan rumus Jumlah ASN yang berkinerja baik dan sangat baik dibagi jumlah seluruh ASN Pemerintah Kabupaten Temanggung dikali 100%.

Dengan hasil perhitungan sbb:

Jumlah ASN yang berkinerja baik dan sangat baik			
Jumlah	Seluruh	ASN	Pemkab
Temanggung			
9466 orang			
9470 orang			
99,96%			
Persentase ASN berkinerja baik dan sangat baik			

(Sumber BKPSDM, 2025. Rincian dalam lampiran)

Realisasi kinerja indikator Persentase ASN berkinerja baik dan sangat baik adalah sebesar 99,96%. Sesuai dengan tabel 3.12 (Capaian Kinerja Program BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2025), target dari indikator Persentase ASN berkinerja baik dan sangat baik tahun 2025 adalah 98,94%. Hal ini berarti bahwa realisasi telah melebihi target yang ditetapkan atau capaian kinerja tercapai 100% dengan kategori Sangat Tinggi. Indikator persentase ASN berkinerja baik dan sangat baik merupakan indikator baru pada Renstra BKPSDM periode 2025-2029, sehingga capaian kerjanya belum dapat dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Target jangka menengah pada periode akhir Renstra yaitu sebesar 99,55%. Jika dibandingkan dengan realisasi tahun 2025 maka capaian kinerja sampai dengan tahun 2025 telah tercapai 100%

Faktor pendukung tercapainya target indikator Persentase ASN berkinerja baik dan sangat baik adalah seringnya dilakukan pembinaan/pengembangan SDM yang bertujuan meningkatkan kualitas dan kinerja aparatur Negara guna peningkatan efektivitas dan efisiensi kinerja. Pengembangan SDM dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), peningkatan kompetensi, peningkatan kinerja, pengembangan karir,

pembangunan karakter dan etika, manajemen SDM (rekrutmen, rotasi, promosi), dan pengembangan IT.

Strategi dalam mempertahankan capaian kinerja indikator Persentase ASN berkinerja baik dan sangat baik yaitu secara kontinyu melaksanakan pembinaan dan pengembangan SDM aparatur yang bertujuan untuk menciptakan aparatur negara yang profesional, kompeten, berintegritas, dan mampu memberikan kinerja terbaik untuk pelayanan publik yang optimal.

Program/ kegiatan yang menunjang keberhasilan yaitu Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan SDM. Program Kepegawaian Daerah dengan anggaran tahun 2025 sebesar Rp. 633.479.100,00. Realisasi anggaran sebesar Rp. 278.115.503,00. Terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp.355.363.597,00 atau efisiensi sebesar 56,1%. Dari capaian kinerja indikator Persentase ASN berkinerja baik dan sangat baik sebesar 99,96%, anggaran yang teralisasi adalah 43,9%. Terdapat efisiensi anggaran sebesar 56,1%. Kemudian terkait dengan sumber daya, pada Program Kepegawaian Daerah terdapat efisiensi sumber daya pada indikator Persentase ASN berkinerja baik dan sangat baik sebesar 56,1% (selisih capaian kinerja sebesar 100% dengan realisasi anggaran 43,9%).

Program Pengembangan SDM dengan anggaran Rp. 623.535.750,00, terealisasi sebesar Rp. 621.969.621,00 (99,75%). Terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp.1.566.129,00 (0,25%). Dari capaian kinerja indikator ASN berkinerja baik dan sangat baik sebesar 99,96%, persentase anggaran yang terealisasi adalah 99,75%. Terdapat efisiensi anggaran sebesar 0,25%. Kemudian terkait sumber daya, pada Program Pengembangan SDM terdapat efisiensi sumber daya sebesar 0,21% ((selisih capaian kinerja sebesar 99,96% dengan realisasi anggaran 99,75%).



Gambar 3.12: Sosialisasi pelaksanaan penilaian kinerja pegawai

5) Persentase kedisiplinan ASN

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) dan BKN terus berupaya meningkatkan kedisiplinan melalui regulasi baru, seperti PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS yang mengatur ketentuan mengenai larangan, kewajiban, serta hukuman disiplin bagi PNS, dan melalui survei budaya kerja untuk mengukur keberhasilan implementasi nilai dasar ASN BerAKHLAK.

BKPSDM Kabupaten Temanggung mengukur tingkat kedisiplinan ASN di kabupaten Temanggung melalui indikator persentase kedisiplinan ASN dengan menggunakan rumus jumlah ASN yang mendapat pembinaan disiplin pegawai dibagi jumlah seluruh ASN dikali 100%.

Dengan hasil perhitungan sbb:

Jumlah ASN yang mendapat pembinaan disiplin pegawai	8462
Jumlah seluruh ASN	9470
Persentase Kedisiplinan ASN	89,36%

(Sumber BKPSDM, 2025. Rincian dalam lampiran)

Realisasi kinerja indikator Persentase kedisiplinan ASN adalah sebesar 89,36%. Sesuai dengan tabel 3.12 (Capaian Kinerja Program BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2025), target dari indikator Persentase Kedisiplinan ASN adalah 99,81. Hal ini berarti bahwa realisasi belum mencapai target yang ditetapkan. Capaian kinerja tahun 2025 baru tercapai 89,53%. Indikator kinerja Persentase kedisiplinan ASN merupakan indikator baru pada Renstra BKPSDM periode 2025-2029, sehingga capaian kerjanya belum dapat dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Target jangka menengah pada periode akhir Renstra yaitu sebesar 99,98%. Jika dibandingkan dengan realisasi tahun 2025 maka capaian kinerja sampai dengan tahun 2025 telah tercapai 89,37%.

Faktor penghambat belum tercapainya target indikator Persentase kedisiplinan ASN adalah adanya penambahan jumlah Aparatur Sipil Negara dari unsur Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan PPPPK Paruh Waktu dengan jumlah sekitar 4.204 orang yang belum seluruhnya mendapatkan pembinaan disiplin pegawai. Faktor penghambat lainnya adalah Pelaksanaan kegiatan pembinaan disiplin ASN selama ini belum sepenuhnya didukung oleh bukti dukung yang memadai dan terdokumentasi

secara sistematis, seperti daftar hadir, notulen, laporan kegiatan, atau dokumentasi pendukung lainnya. Keterbatasan bukti dukung tersebut berdampak pada tidak dapat diakuinya sebagian kegiatan pembinaan sebagai realisasi capaian indikator kinerja.

Upaya BKPSDM Temanggung dalam meningkatkan indikator Persentase kedisiplinan ASN adalah dengan menambah pelaksanaan kegiatan pembinaan disiplin baik melalui tatap muka langsung maupun melalui webinar dan memperbaiki sistem pendokumentasian kegiatan pembinaan disiplin dengan lebih sistematis.

Program/ kegiatan yang menunjang keberhasilan yaitu Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan SDM. Program Kepegawaian Daerah dengan anggaran tahun 2025 sebesar Rp. 633.479.100,00. Realisasi anggaran sebesar Rp. 278.115.503,00. Terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp.355.363.597,00 atau efisiensi sebesar 56,1%. Dari capaian kinerja indikator Persentase kedisiplinan ASN sebesar 89,53%, anggaran yang teralisasi adalah 43,9%. Terdapat efisiensi anggaran sebesar 56,1%. Kemudian terkait dengan sumber daya, terdapat efisiensi sumber daya pada indikator Persentase kedisiplinan ASN sebesar 45,63% (selisih capaian kinerja sebesar 89,53% dengan realisasi anggaran 43,9%).

Program Pengembangan SDM dengan anggaran Rp. 623.535.750,00, terealisasi sebesar Rp. 621.969.621,00 (99,75%). Terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp.1.566.129,00 (0,25%). Dari capaian kinerja indikator Persentase kedisiplinan ASN sebesar 89,53%, persentase anggaran yang terealisasi adalah 99,75%. Terdapat efisiensi anggaran sebesar 0,25%. Kemudian terkait sumber daya, pada Program Pengembangan SDM terdapat in-efisiensi sumber daya sebesar 10,22% (selisih capaian kinerja sebesar 89,53% dengan realisasi anggaran 99,75%).



Gambar 3.13: Pembinaan disiplin pegawai

➤ **Sasaran Program 2 : Program Pengembangan SDM**

Program Pengembangan SDM diukur dengan indikator Persentase pengembangan potensi ASN

Tabel 3.13
Capaian Kinerja Program BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2025

Sasaran Program 2 Program Pengembangan SDM									
No	Indikator Program	Satuan	Capaian Kinerja Tahun 2024 (%)	Tahun 2025			Renstra 2025-2029		
				Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Target Th 2029	Realisasi Th 2025	Capaian Kinerja s/d 2025
1	2	3	4	5	6	$7=6/5*100$	8	9	$10=9/8*100$
1	Persentase pengembangan potensi ASN	%	N.a	18,55	45,06	100	30,92	100	100
Capaian kinerja program						100			

Persentase pengembangan potensi ASN dilakukan untuk mengetahui kualitas pengembangan potensi ASN di Kabupaten Temanggung menggunakan rumus jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi dibagi seluruh pegawai ASN dikali 100%. Dengan hasil perhitungan sbb :

Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi	4267
Jumlah seluruh pegawai ASN	9470
Persentase Pengembangan Potensi ASN	45,06%

(Sumber BKPSDM, 2025. Rincian dalam lampiran)

Realisasi kinerja indikator Persentase pengembangan potensi ASN adalah sebesar 45,06%. Sesuai dengan tabel 3.13 (Capaian Kinerja Program 2 BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2025), target dari indikator Persentase Kedisiplinan ASN adalah 18,55. Hal ini berarti bahwa realisasi telah melebihi target yang ditetapkan atau capaian kinerja tahun 2025 telah tercapai 100% (kategori Sangat Tinggi). Indikator kinerja Persentase pengembangan potensi ASN merupakan indikator baru pada Renstra BKPSDM periode 2025-2029, sehingga capaian kerjanya belum dapat dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Target jangka menengah pada

periode akhir Renstra yaitu sebesar 30,92%. Jika dibandingkan dengan realisasi tahun 2025 maka capaian kinerja sampai dengan tahun 2025 telah tercapai 100%.

Faktor pendukung keberhasilan tercapainya indikator Persentase pengembangan potensi ASN adalah pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi selain melalui kegiatan pelatihan dan diklat secara luring juga dilaksanakan secara daring terutama melalui MOOC (*Massive Open Online Course*) dan Webinar Series yang rutin dilaksanakan oleh BKPSDM.

Strategi dalam mempertahankan capaian indikator Persentase pengembangan potensi ASN adalah dengan memfokuskan peningkatan kompetensi melalui penerapan manajemen talenta dan system merit yaitu pengelolaan karir ASN berbasis pada kualifikasi, kinerja, dan kompetensi. Selain juga dengan coaching dan mentoring, pengembangan kompetensi digital, pembelajaran mandiri di tempat kerja dan penanaman nilai ASN BerAHLAK

Program/ kegiatan yang menunjang keberhasilan yaitu Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan SDM. Program Kepegawaian Daerah dengan anggaran tahun 2025 sebesar Rp. 633.479.100,00. Realisasi anggaran sebesar Rp. 278.115.503,00. Terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp.355.363.597,00 atau efisiensi sebesar 56,1%. Dari capaian kinerja indikator Persentase pengembangan potensi ASN sebesar 100%, anggaran yang teralisasi adalah 43,9%. Terdapat efisiensi anggaran sebesar 56,1%. Kemudian terkait dengan sumber daya, terdapat efisiensi sumber daya pada indikator Persentase kedisiplinan ASN sebesar 56,1% (selisih capaian kinerja sebesar 100% dengan realisasi anggaran 43,9%).

Program Pengembangan SDM dengan anggaran Rp. 623.535.750,00, terealisasi sebesar Rp. 621.969.621,00 (99,75%). Terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp.1.566.129,00 (0,25%). Dari capaian kinerja indikator Persentase Pengembangan potensi ASN sebesar 100%, persentase anggaran yang terealisasi adalah 99,75%. Terdapat efisiensi anggaran sebesar 0,25%. Kemudian terkait sumber daya, pada Program Pengembangan SDM terdapat efisiensi sumber daya sebesar 0,25% (selisih capaian kinerja sebesar 100% dengan realisasi anggaran 99,75%).



Gambar 3.14 : Peluncuran program coaching, mentoring dan belajar mandiri

Indikator Kinerja Program RPD 2024-2026 yang tidak menjadi indikator program pada Renstra 2025-2029 / PK Perubahan

1) Program Kepegawaian Daerah

Tabel 3.14
Capaian Kinerja Program 1 BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2025 yang tidak menjadi Indikator Renstra 2025-2029

No	Indikator Program	Satuan	Capaian Kinerja Tahun 2024 (%)	Tahun 2025		
				Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
1	2	3	4	5	6	7=6/5*100
1	Cakupan Pengembangan SDM Aparatur	%	100	42,36	49,21	100
2	Cakupan Peningkatan Pendayagunaan dan Layanan Aparatur	%	58,38	86,58	72,51	83,74
Capaian Kinerja Program				91,87		

Berdasarkan tabel Indikator cakupan pengembangan SDM aparatur di atas, menunjukkan bahwa realisasi Tahun 2025 yaitu sebesar 49,21 persen dari target 42,36 persen atau sudah melebihi target yang ditetapkan. Capaian kinerja telah mencapai 100 persen. Apabila dibandingkan dengan capaian kinerja tahun 2024, maka capaian kinerja tahun 2025 sama dengan capaian kinerja tahun 2024 yaitu 100%. Hal ini terjadi karena adanya beberapa faktor pendorong. Faktor pendorong tersebut meliputi Komitmen dari PPK (Pejabat Pembina Kepegawaian) untuk segera dilakukan pengisian jabatan yang kosong dan adanya penyederhanaan birokrasi, serta tawaran keikutsertaan Diklat Teknis/Fungsional tidak hanya dari Badan Diklat

Provinsi Jateng (BPSDMD) akan tetapi juga dari instansi vertikal penyelenggara diklat serta diselenggarakannya MOOC, diklat online dan webinar. Selain faktor pendorong, ada juga faktor penghambat yang meliputi Keterbatasan SDM yang akan diproyeksikan untuk menduduki jabatan struktural dan Keterbatasan kuota dari penyelenggara diklat manajerial, teknis dan fungsional (BPSDMD Prov. Jateng) dan keterbatasan keuangan daerah untuk pembiayaan diklat. Lalu, faktor penghambat tersebut menimbulkan Upaya Pencapaian Target Kinerja Tahun 2025 yaitu melakukan kerjasama dengan Badan Diklat Kemendagri dan Badan Diklat Prov. DIY, dan mengusulkan peserta untuk mengikuti diklat yang tidak berbayar ke Kemendagri.

Kemudian untuk Indikator Cakupan Peningkatan Pendayagunaan Aparatur dan Layanan Aparatur di atas, menunjukkan bahwa realisasi tahun 2025 yaitu sebesar 72,51 persen. Nilai realisasi ini lebih rendah 14,07 persen dari target yang ditetapkan yaitu sebesar 86,58 persen. Capaian kinerja tahun 2025 adalah sebesar 83,74%., angka capaian tahun 2025 lebih tinggi dari angka capaian tahun 2024 yang hanya sebesar 58,38%. Hal ini disebabkan karena adanya faktor pendorong yang meliputi Anggaran kenaikan pangkat sebagai hak setiap PNS dan Tugas Perangkat Daerah berusaha untuk mengusulkan kenaikan pangkat tepat waktu, akan tetapi ada juga faktor penghambatnya, yaitu Kurangnya pemahaman ASN yang akan mengusulkan kenaikan pangkat tentang persyaratan sesuai peraturan yang berlaku sehingga masih terdapat dokumen usulan yang tidak lolos karena tidak memenuhi syarat (TMS). Upaya yang dilakukan untuk mencapai Target Kinerja Tahun 2025 adalah dengan mengadakan sosialisasi yang lebih intensif tentang persyaratan kenaikan pangkat sesuai peraturan yang berlaku ke pengelola kepegawaian maupun ASN.

2) Program Pengembangan SDM

Tabel 3.15
Capaian Kinerja Program 2 BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2025 yang tidak menjadi Indikator Renstra 2025-2029

No	Indikator Program	Satuan	Capaian Kinerja Tahun 2024 (%)	Tahun 2025		
				Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
1	2	3	4	5	6	7=6/5*100
1	Cakupan Pembinaan SDM Aparatur	%	85,30	97	66,61	68,67
Capaian Kinerja Program				68,67		

Berdasarkan table di atas, menunjukkan bahwa nilai realisasi Cakupan Pembinaan SDM Aparatur yaitu sebesar 66,61 persen, nilai tersebut lebih rendah 30,39 persen dari target yang ditetapkan sebesar 97 persen. Capaian kinerja yang dicapai hanya sebesar 68,67%. Apabila dibandingkan dengan tahun 2024 dengan capaian kinerja indikator sebesar 85,30%, capaian kinerja tahun 2025 masih lebih rendah. Hal ini terjadi karena adanya faktor penghambat yaitu pada Triwulan II 2025 belum dibuka pengusulan untuk Penghargaan Satya Lencana Karya Satya (SLKS) sehingga berpengaruh terhadap rendahnya nilai realisasi capaian kinerja. Upaya yang dilakukan untuk mencapai target kinerja tahun 2025 yaitu dengan mengajukan usulan penerima SLKS bagi ASN yang telah memenuhi persyaratan dan ketentuan yang berlaku.

B. AKUNTABILITAS KEUANGAN

1. Laporan Realisasi Anggaran Tahun 2025

Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKPSDM Kabupaten Temanggung, pada tahun anggaran 2025 didukung dengan Anggaran baik pada tahapan penetapan maupun perubahan. Adapun pencapaian target keuangan yang merupakan perbandingan antara target sebagaimana tertuang dalam APBD Tahun Anggaran 2025 dengan realisasinya, adalah sebagaimana tabel dibawah ini:

Tabel 3.16
Anggaran dan Realisasi Anggaran BKPSDM Tahun 2025

No.	Nama Rekening	Anggaran Perubahan	Jumlah Realisasi	Sisa Anggaran	% Realisasi
A.	BKPSDM	6.246.678.661,00	5.621.743.765,00	624.934.896,00	89,99
	BELANJA DAERAH	6.246.678.661,00	5.621.743.765,00	624.934.896,00	89,99
	BELANJA OPERASI	6.246.678.661,00	5.621.743.765,00	624.934.896,00	89,99
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMDA KAB/KOTA	4.989.663.811,00	4.721.658.641,00	268.005.170,00	94,63
1	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4.371.962.135,00	4.140.619.218,00	231.342.917,00	94,71
01.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4.371.962.135,00	4.140.619.218,00	231.342.917,00	94,71

No.	Nama Rekening	Anggaran	Jumlah Realisasi	Sisa Anggaran	% Realisasi
2	Administrasi Umum Perangkat Daerah	88.195.340,00	77.641.947,00	10.553.393,00	88,03
02.01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	2.169.000,00	2.160.000,00	9.000,00	99,59
02.02	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	14.034.000,00	13.891.500,00	142.500,00	98,98
02.03	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	11.400.000,00	11.400.000,00	0	100
02.04	Fasilitasi Kunjungan Tamu	35.988.840,00	31.365.000,00	4.623.840,00	87,15
02.05	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	24.603.500,00	18.825.447,00	5.778.053,00	76,52
3	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	307.174.817,00	281.519.658,00	25.655.159,00	91,65
03.01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	3.500.000,00	1.531.500,00	1.968.500,00	43,76
03.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	48.489.400,00	30.572.190,00	17.917.210,00	63,05
03.03	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	255.185.417,00	249.415.968,00	5.769.449,00	97,74
4	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemda	222.331.519,00	221.877.818,00	453.701,00	99,8
04.01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	89.013.197,00	88.732.500,00	280.697,00	99,68
04.02	Pemeliharaan Mebel	1.797.660,00	1.795.000,00	2.660,00	99,85
04.03	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	23.541.200,00	23.496.000,00	45.200,00	99,81
04.04	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	104.998.999,00	104.880.818,00	118.181,00	99,89
04.05	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	2.980.463,00	2.973.500,00	6.963,00	99,77

No.	Nama Rekening	Anggaran	Jumlah Realisasi	Sisa Anggaran	% Realisasi
II.	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	633.479.100,00	278.115.503,00	355.363.597,00	43,9
1	Pengelolaan Data dan Informasi ASN	357.542.400,00	78.726.047,00	278.816.353,00	22,02
01.01	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	344.520.000,00	67.435.541,00	277.084.459,00	19,57
01.02	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	5.902.000,00	4.202.079,00	1.699.921,00	71,2
01.03	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	7.120.400,00	7.088.427,00	31.973,00	99,55
2	Mutasi dan Promosi ASN	156.884.000,00	118.838.877,00	38.045.123,00	75,75
02.01	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	7.781.000,00	7.623.829,00	157.171,00	97,98
02.02	Pengelolaan Promosi ASN	149.103.000,00	111.215.048,00	37.887.952,00	74,59
3	Pengembangan Kompetensi ASN	97.324.000,00	60.659.079,00	36.664.921,00	62,33
03.01	Pengelolaan <i>Assessment Center</i>	90.000.000,00	54.578.350,00	35.421.650,00	60,64
03.02	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	7.324.000,00	6.080.729,00	1.243.271,00	83,02
4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	21.728.700,00	19.891.500,00	1.837.200,00	91,54
04.01	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	7.957.700,00	7.808.000,00	149.700,00	98,12
04.02	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	8.726.800,00	8.163.000,00	563.800,00	93,54
04.03	Pembinaan Disiplin ASN	5.044.200,00	3.920.500,00	1.123.700,00	77,72
04.04	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	0	0	0	0
III.	PROGRAM PENGEMBANGAN SDM	623.535.750,00	621.969.621,00	1.566.129,00	99,75
1	Pengembangan Kompetensi Teknis	39.016.200,00	38.662.000,00	354.200,00	99,09

No.	Nama Rekening	Anggaran	Jumlah Realisasi	Sisa Anggaran	% Realisasi
01.01	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	39.016.200,00	38.662.000,00	354.200,00	99,09
2	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	584.519.500,00	583.307.621,00	1.211.929,00	99,79
02.01	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	584.519.500,00	583.307.621,00	1.211.929,00	99,79
	JUMLAH	6.246.678.661,00	5.621.743.765,00	624.934.896,00	89,99

Anggaran Belanja BKPSDM tahun 2025 terealisasi sebesar Rp 5.621.743.765,00 atau 89,99% dari jumlah anggaran yang tersedia sebesar Rp6.246.678.661,00 sehingga terdapat SiLPA sebesar Rp 624.934.896,00 atau sebesar 10,01%. Adapun realisasi anggaran berdasarkan rincian belanja dapat dijelaskan sebagai berikut:

A. Belanja Operasi

Belanja Operasi meliputi Belanja Pegawai dan Belanja Barang Jasa. Realisasi Belanja Operasi Tahun 2025 sebesar Rp 5.621.743.765,00 atau 89,99% dari anggaran sejumlah Rp 6.246.678.661,00 dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.17
Realisasi Belanja Operasi BKPSDM Tahun Anggaran 2025

Uraian	2025		2024
	Anggaran (Rp.)	Realisasi (Rp.)	Realisasi (Rp.)
1. Belanja Gaji dan Tunjangan	4.371.962.135,00	4.140.619.218,00	3.729.652.183,00

Uraian	2025		2024
	Anggaran (Rp.)	Realisasi (Rp.)	Realisasi (Rp.)
a. (Gaji Pegawai)	2.645.427.735,00	2.527.699.219,00	2.162.988.726,00
b. (TPP)	1.726.534.400,00	1.612.919.999,00	1.566.663.457,00
2. Belanja Barang Jasa	1.874.716.526	1.481.124.547,00	1.608.286.780,00
a. Belanja Barang	315.623.656,00	299.136.471,00	319.050.760,00
b. Belanja Jasa	1.363.113.290,00	1.004.225.458,00	980.428.294,00
c. Belanja Pemeliharaan	64.794.330,00	64.729.500,00	56.721.000,00
d. Belanja Perj. Dinas	131.185.250,00	113.033.118,00	252.086.726,00
Jumlah Belanja Operasi	6.246.678.661,00	5.621.743.765,00	5.337.938.963,00

Secara rinci Belanja Operasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Belanja Gaji dan Tunjangan

Realisasi Belanja Gaji dan Tunjangan Tahun Anggaran 2025 sebesar Rp4.140.619.218,00 atau 94,71% dari anggaran sebesar Rp4.371.962.135,00.

b. Belanja Barang

Realisasi Belanja Barang Tahun Anggaran 2025 sebesar Rp299.136.471,00 atau 94,77% dari anggaran sebesar Rp315.623.656,00.

c. Belanja Jasa

Realisasi Belanja Jasa Tahun Anggaran 2025 sebesar Rp1.004.225.458,00 atau 73,67% dari anggaran sebesar Rp1.363.113.290,00.

d. Belanja Pemeliharaan

Realisasi Belanja Pemeliharaan Tahun Anggaran 2025 sebesar Rp64.729.500,00 atau 99,89% dari anggaran sebesar Rp64.794.330,00.

e. Belanja Perjalanan Dinas

Realisasi Belanja Perjalanan Dinas Tahun Anggaran 2025 sebesar Rp113.033.118,00 atau 96,48% dari anggaran sebesar Rp131.185.250,00.

B. Belanja Modal

Tidak terdapat penambahan Belanja Modal di BKPSDM selama Tahun 2025.

2. Analisa Efisiensi

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

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

Sisa anggaran Rp268.005.170,00 dari anggaran Rp4.989.663.811,00 terdapat efisiensi anggaran sebesar 5,37%.

Adapun secara rinci per kegiatan, sebagai berikut:

a. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

Sisa anggaran Rp231.342.917,00 dari anggaran Rp4.371.962.135,00, terdapat efisiensi anggaran sebesar 5,29%

b. Administrasi Umum Perangkat Daerah.

Sisa anggaran Rp10.553.393,00 dari anggaran Rp88.195.340,00, terdapat efisiensi anggaran sebesar 11,97%.

c. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.

Sisa anggaran Rp25.655.159,00 dari anggaran Rp307.174.817,00, terdapat efisiensi anggaran sebesar 8,35%.

d. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.

Sisa anggaran Rp453.701,00 dari anggaran Rp222.331.519,00, terdapat efisiensi anggaran sebesar 0,20%.

2) Efisiensi dari beberapa sub kegiatan pada Program Kepegawaian Daerah, antara lain:

a. Sub Kegiatan Penyusunan Rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN.

- Sisa anggaran sebesar Rp277.084.459,00 atau 80,43% dari anggaran Rp344.520.000,00 merupakan sisa anggaran dari efisiensi rekening Belanja BBM, Alat Tulis Kantor, Kertas dan Cover, Bahan Komputer, Makanan dan Minuman Rapat, Honorarium Rohaniwan, Kursus Singkat/Pelatihan, dan Perjalanan Dinas Biasa.

- b. Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian.
 - Sisa anggaran sebesar Rp1.699.921,00 atau 28,80% dari anggaran Rp5.902.000,00 merupakan sisa anggaran dari efisiensi rekening Belanja Kertas Cover, Bahan Komputer dan Perjalanan Dinas Biasa.
- c. Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian.
 - Sisa anggaran dari sub kegiatan ini sebesar Rp31.973,00 atau sebesar 0,45% dari anggaran Rp7.120.400,00 merupakan efisiensi dari rekening Belanja Kertas dan Cover, Bahan Komputer, dan Lembur.
- d. Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN.
 - Sisa anggaran dari sub kegiatan ini sebesar Rp157.171,00 atau sebesar 2,02% dari anggaran Rp7.781.000,00 merupakan efisiensi dari rekening Kertas dan Cover, Bahan Komputer, Lembur dan Perjalanan Dinas Biasa.
- e. Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN.
 - Sisa anggaran dari sub kegiatan ini sebesar Rp37.887.952,00 atau sebesar 25,41% dari anggaran Rp149.103.000,00 merupakan efisiensi dari rekening Belanja Bahan-Bahan Bakar dan Pelumas, Alat Tulis Kantor, Kertas dan Cover, Bahan Komputer, Makanan dan Minuman Rapat, Honorarium tim pelaksana kegiatan dan seretariat tim pelaksana kegiatan, Honorarium Rohaniawan, Medical Check Up, Sewa Hotel dan Perjalanan Dinas Biasa.
- f. Sub Kegiatan Pengelolaan Assessment Center.
 - Sisa anggaran sebesar Rp35.421.650,00 atau 39,36% dari anggaran Rp90.000.000,00 merupakan efisiensi dari rekening Belanja Kertas dan Cover, Bahan Komputer, Kursus Singkat/ Pelatihan dan Perjalanan Dinas Biasa.
- g. Sub Kegiatan Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional.
 - Sisa anggaran sebesar Rp1.243.271,00 atau 16,98% dari anggaran Rp7.324.000,00 merupakan efisiensi dari rekening

Belanja Alat Tulis Kantor, Kertas dan Cover, Bahan Komputer, Honor Rohaniawan dan Perjalanan Dinas Biasa.

- h. Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.
 - Sisa anggaran sebesar Rp149.700,00 atau 1,88% dari anggaran Rp7.957.700,00 merupakan efisiensi dari rekening Belanja Bahan-Bahan Bakar dan Peluma dan Perjalanan Dinas Biasa.
 - e. Sub Kegiatan Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.
 - Sisa anggaran sebesar Rp563.800,00 atau 6,46% dari anggaran Rp8.726.800,00 merupakan efisiensi dari rekening Belanja Bahan-Bahan Bakar dan Pelumas, ATK, Kertas dan Cover, Bahan Komputer, Medical Check Up, dan Perjalanan Dinas Biasa.
 - f. Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN.
 - Sisa anggaran sebesar Rp1.123.700,00 atau 22,28% dari anggaran Rp5.044.200,00 merupakan efisiensi dari rekening Belanja Bahan-Bahan Bakar dan Pelumas, Alat Tulis Kantor, Kertas dan Cover, Bahan Komputer, Perjalanan Dinas Biasa, dan Perjalanan Dinas Dalam Kota.
 - g. Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN.
 - Anggaran Rp 0,00.
- 3) Efisiensi dari beberapa Sub Kegiatan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia antara lain:
- a. Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum.
 - Sisa anggaran sebesar Rp354.200,00 atau 0,91% dari anggaran Rp39.016.200,00 merupakan efisiensi penggunaan anggaran pada rekening Belanja Bahan-Bahan Bakar dan Pelumas, Alat Tulis Kantor, Kertas dan Cover, Makan Minum Rapat, dan Perjalanan Dinas Biasa.
 - b. Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional,

Kepemimpinan, dan Prajabatan pada program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

C. PRESTASI dan PENGHARGAAN

Berikut ini adalah prestasi dan penghargaan yang diperoleh BKPSDM Kabupaten Temanggung selama tahun 2025.

1. Pemerintah Kabupaten Temanggung melalui BKPSDM Kabupaten Temanggung mendapat prestasi “Peringkat 1 dalam penilaian SKP Tahun 2025 se-Kanreg I BKN Yogyakarta”.
2. Pemerintah Kabupaten Temanggung melalui BKPSDM Kabupaten Temanggung mendapat peringkat 1 dalam meningkatkan kualitas data secara berkelanjutan pada pengukuran Indeks Kualitas Data (IKADA) 2025 se- Kanreg I BKN Yogyakarta.
3. Pemerintah Kabupaten Temanggung melalui BKPSDM Kabupaten Temanggung mendapat penghargaan atas Pencapaian Progres Nilai Indeks Kualitas Data ASN Tertinggi Peringkat ke-4 di Wilayah Kerja Kantor Regional I BKN Tahun 2025.



BAB IV

PENUTUP

A. TINJAUAN UMUM CAPAIAN KINERJA BKPSDM

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung Tahun Anggaran 2025 disusun sebagai wujud implementasi prinsip akuntabilitas dan transparansi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Laporan ini tidak hanya menggambarkan tingkat pencapaian kinerja atas sasaran dan program yang telah direncanakan, tetapi juga menjadi instrumen evaluasi untuk memastikan efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah.

Berdasarkan evaluasi yang telah dilakukan terhadap seluruh program dan kegiatan, capaian kinerja BKPSDM Tahun 2025 secara ringkas adalah sebagai berikut:

1. Capaian Kinerja BKPSDM dengan tujuan strategis meningkatnya kebijakan dan manajemen ASN melalui peningkatan pelayanan kepegawaian, peningkatan kualitas ASN dan peningkatan ketepatan penempatan ASN tercapai sebesar 95,38%.
2. Capaian Kinerja BKPSDM dengan sasaran strategis terwujudnya profesionalitas ASN tercapai sebesar 99,75%
3. Capaian Kinerja BKPSDM dengan sasaran strategis meningkatnya kualitas tata kelola perangkat daerah dalam pelayanan publik tercapai sebesar 100%
4. Capaian Kinerja BKPSDM dengan sasaran program:
 - Program Kepegawaian Daerah tercapai 97,81%
 - Program Pengembangan SDM tercapai 100%

Secara umum, pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM Tahun 2025 telah berjalan sesuai dengan arah kebijakan dan target yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan.

B. STRATEGI PENINGKATAN KINERJA DI MASA DATANG

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

1. Mewujudkan pelayanan administrasi pelayanan perkantoran secara maksimal dengan meningkatkan pengelolaan kegiatan, baik dari sisi perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan.
2. Penerapan prinsip meritokrasi dan reformasi manajemen ASN
3. Mengintegrasikan teknologi informasi dalam pelayanan publik untuk menciptakan pelayanan yang efisien, transparan dan akuntabel.
4. Mewujudkan peningkatan kapasitas dan kompetensi sumber daya aparatur melalui pendidikan, pelatihan, *workshop*, dan Bimtek;
5. Melakukan pendataan dan sosialisasi kebutuhan pegawai (penyusunan formasi), peningkatan kompetensi dan pemerataan pegawai yang ada berdasarkan beban kerja;
6. Melaksanakan koordinasi ke lembaga penyelenggara diklat penjenjangan struktural seperti BPSDM Regional Yogyakarta, BPSDM Kementerian Dalam Negeri apabila kuota yang diberikan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah tidak sesuai target.
7. Meningkatkan koordinasi dengan pengelola kepegawaian di tingkat Perangkat Daerah khususnya dalam meningkatkan keikutsertaan ASN untuk melakukan *update* data kepegawaian secara mandiri lewat aplikasi yang telah disediakan.
8. Untuk mengatasi keterbatasan anggaran pengembangan kompetensi dilakukan berbagai strategi dengan cara memberikan kesempatan yang luas bagi PNS untuk mengikuti diklat teknis dan fungsional secara mandiri serta koordinasi secara intensif dengan lembaga penyelenggara pelatihan agar diperoleh informasi pelaksanaan kegiatan diklat teknis dan fungsional yang tidak berbayar salah satunya adalah MOOC (*Massive Open Online Course*) yang diselenggarakan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah.

Demikian LKjIP BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2025 ini disusun, semoga dapat bermanfaat untuk evaluasi akuntabilitas kinerja pihak terkait, penyempurnaan dokumen untuk periode yang akan datang, penyempurnaan penyusunan program dan kegiatan yang akan datang, dan berbagai kebijakan yang diperlukan untuk mendukung kinerja ASN di Kabupaten Temanggung.

Temanggung, 2 Maret 2026

**KEPALA BKPSDM
KABUPATEN TEMANGGUNG**



PRASODJO, S.Ag, MM
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19660402 198903 1 013