



PEMERINTAH
KABUPATEN
TEMANGGUNG



2027

RENCANA KERJA BKPSDM



HALAMAN VERIFIKASI

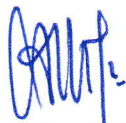
RENCANA KERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TEMANGGUNG TAHUN 2027

Disusun oleh :

**TIM PENYUSUN RENCANA KERJA (RENJA)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TEMANGGUNG TAHUN 2027**

Telah diteliti dan diverifikasi oleh petugas verifikator,
Pada Tanggal : 20 Juli 2026

Koordinator
Bidang Pembangunan Manusia dan
Pemerintahan



Ewiek Khavida, S.STP., MM
NIP. 19831118 200212 2 001

Petugas Verifikator,



Khanif Nastiti Dewi, S.Sos.
NIP. 19970814 202506 2 001

Mengetahui,



**KEPALA BAPPERIDA
KABUPATEN TEMANGGUNG,**

Dr. HENDRA SUMARYANA, M.T.
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19720324 199203 1 003

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, kami dapat menyelesaikan penyusunan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Temanggung Tahun 2027. Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Temanggung Tahun 2027 adalah dokumen perencanaan BKPSDM Kabupaten Temanggung untuk periode Tahun 2027 yang memuat kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan yang didasarkan pada kondisi, potensi, permasalahan, kebutuhan nyata, dan aspirasi masyarakat yang tumbuh berkembang di Kabupaten Temanggung dan berorientasi pada hasil yang akan dicapai selama kurun waktu 1 (satu) tahun di Tahun 2027.

Dalam rangka mewujudkan tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung Tahun 2026, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung melaksanakan 3 Program dan 12 Kegiatan, yaitu Program Kepegawaian Daerah, Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Program Penunjang Urusan Perangkat Daerah. Untuk melaksanakan program dan kegiatan tersebut dibutuhkan dukungan anggaran sejumlah Rp8.567.378.484,00.

Demikian Rencana Kerja BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2026 yang akan datang, dengan harapan semua rencana kegiatan yang telah disusun mendapatkan prioritas dalam APBD dan dapat terlaksana sesuai yang diharapkan.

Temanggung, 21 Juli 2026
Plt. Kepala Badan Kepegawaian Dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Temanggung,



RIPTO SUSILO

Pembina Utama Muda

NIP. 19670427 198703 1 001

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	1
HALAMAN VERIFIKASI	2
KATA PENGANTAR.....	3
DAFTAR ISI	4
DAFTAR TABEL	5
DAFTAR GAMBAR.....	6
BAB I	
PENDAHULUAN	7
1.1. Latar Belakang	7
1.2. Landasan Hukum	14
1.3. Maksud dan Tujuan	16
1.4. Sistematika Penulisan	17
BAB II	
HASIL EVALUASI RENJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	18
2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 dan Capaian Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029.	18
2.2. Analisis Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	27
2.3. Isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	45
2.4. Telaah Pokok Pikiran DPRD	47
2.5. Review terhadap rancangan awal RKPD	48
2.6. Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat	59
2.7. Inovasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia...	59
2.8. Penghargaan.....	64
BAB III	
TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN	65
3.1. Telaahan terhadap Kebijakan Nasional	65
3.2. Tujuan dan Sasaran Renja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	65
3.3. Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	67
BAB IV	
RENCANA KERJA DAN PENDANAAN.....	82
4.1. Program dan Kegiatan.....	82
BAB V	
KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	87
5.1 Indikator Kinerja Utama Tahun 2027	87
5.2 Indikator Kinerja Kunci Tahun 2027.....	87
BAB VI	
PENUTUP.....	89

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 dan Pencapaian Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia s.d Tahun 2026 Kabupaten Temanggung	19
Tabel 2.2. Capaian Indikator Kinerja Utama Sasaran Perangkat Daerah BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2025	24
Tabel 2.3. Capaian Indikator Kinerja Utama Sasaran Perangkat Daerah BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2025	26
Tabel 2.4. Jenis Layanan dan Nilai IKM 2024 dan 2025	26
Tabel 2.5. Target Nilai AKIP 2025 sampai 2030.....	27
Tabel 2.6. Pencapaian Kinerja Pelayanan Daerah Kabupaten Temanggung.....	28
Tabel 2.7. Pencapaian Kinerja Pelayanan Daerah (SPM) Kabupaten Temanggung...	29
Tabel 2.8. Pencapaian Kinerja Pelayanan Daerah (IKK) Kabupaten Temanggung	29
Tabel 2.9. Aspek, sub aspek dan bobot penilaian Sistem Merit	31
Tabel 2.10. Indeks Sistem Merit kabupaten Temanggung tahun 2019- triwulan I 2026	33
Tabel 2.11. IP ASN pemerintah kabupaten Temanggung Tahun 2019- triwulan I 2026	35
Tabel 2.12. Jenis Layanan dan Nilai IKM 2024 dan 2025.....	36
Tabel 2.13. Target Nilai AKIP 2025 sampai 2030.....	38
Tabel 2.14. Indikator Program Kepegawaian daerah.....	38
Tabel 2.15. Program Pengembangan SDM.....	42
Tabel 2.16. Telaah Pokok Pikiran DPRD Tahun 2025.....	47
Tabel 2.17. Review terhadap Rancangan awal RKPD Tahun 2027.....	49
Tabel 2.18. Usulan program dan kegiatan dari para Pemangku Kepentingan Tahun 2027 Kabupaten Temanggung	59
Tabel 2.19. Daftar Inovasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2023-2026.....	60
Tabel 2.20. Daftar Penghargaan Pemerintah Kabupaten Temanggung Tahun 2024-2026	64
Tabel 3. 1. Tujuan, Sasaran, Indikator Sasaran, Target Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab Temanggung Tahun 2027	66
Tabel 3.2. Rencana Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Temanggung Tahun 2027	70
Tabel 4.1. Perbandingan Rencana Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Temanggung Tahun 2027	83
Tabel 5.1. Indikator Kinerja Utama Tahun 2027	87
Tabel 5.2. Pencapaian Kinerja Pelayanan Daerah (IKK) Kabupaten Temanggung	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Hubungan dan Hierarki Perencanaan Pembangunan.....	8
---	---

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Raperda tentang RPJPD, dan RPJMD, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, serta Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-3406 Tahun 2024 Tentang Perubahan Kedua Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 Tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah, diamanatkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diwajibkan menyusun Rencana Kerja (Renja).

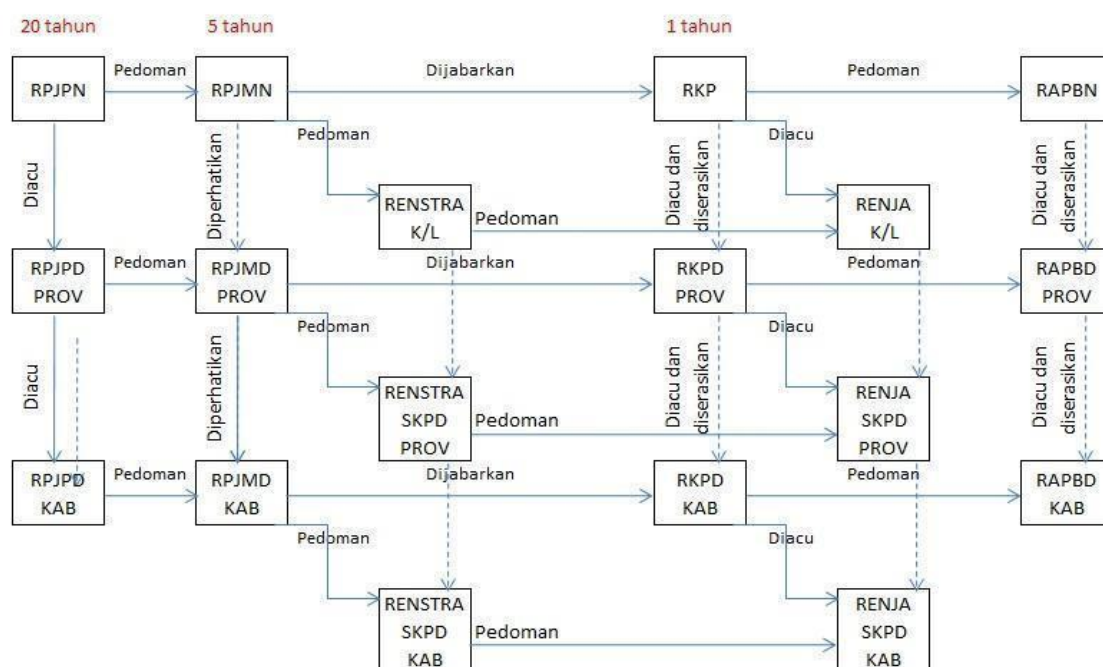
Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan penjabaran dari Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Temanggung Tahun 2025-2029. Selanjutnya dalam rangka meningkatkan kualitas dan akuntabilitas dalam pelaksanaan pembangunan maka Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia disusun dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan atas tugas pokok fungsi serta urusan pemerintahan yang menjadi tanggung jawab Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Rencana Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung Tahun 2027 adalah dokumen perencanaan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung untuk periode Tahun 2027 yang memuat kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan yang didasarkan pada kondisi, potensi,

permasalahan, kebutuhan nyata, dan aspirasi masyarakat yang tumbuh berkembang di Kabupaten Temanggung dan berorientasi pada hasil yang akan dicapai selama kurun waktu 1 (satu) tahun di Tahun 2027.

Renja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2027 memiliki keterkaitan yang erat dan sejalan dengan arah pembangunan nasional, provinsi, dan mendukung arah perencanaan pembangunan daerah.

Adapun Keterkaitan hubungan dan hierarki perencanaan pembangunan yang ada pada Renja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2027 dapat dilihat pada gambar 1.1 berikut.



Gambar 1.1
Hubungan dan Hierarki Perencanaan Pembangunan

Renja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung Tahun 2027 disusun dengan serangkaian tahapan dan kegiatan penyusunan sebagai berikut:

a. Pengolahan data dan informasi;

Pengolahan data dan informasi dalam menyusun Renja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, pada dasarnya sama dengan pengolahan data dan informasi penyusunan RKP. Bedanya, data dan

informasi yang diolah mencakup bahan yang diperlukan dalam rangka analisis kondisi kinerja dan permasalahan pelayanan internal Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yang menyangkut aspek:

- 1) Peraturan perundangan yang terkait dengan tugas dan fungsi pelayanan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- 2) Kondisi pelayanan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- 3) Hasil evaluasi pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- 4) Data Pokok Pembangunan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- 5) Pedoman dan standar-standar teknis dan perencanaan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- 6) Program dan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Provinsi; dan
- 7) Informasi lain terkait pelayanan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

b. Analisis gambaran pelayanan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;

Langkah-langkah untuk menganalisa kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah:

1. Menampilkan indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
2. Mengidentifikasi variabel/data mentah pada setiap jenis indikator kinerja dalam format sebagaimana Laporan Capaian IKPD;
3. Mengidentifikasi besaran target untuk setiap jenis indikator dalam Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk kondisi tahun 2025-2029;
4. Menghitung realisasi dan capaian kinerja sampai dengan Triwulan IV tahun 2025, dan realisasi tahun 2026 berdasarkan APBD yang telah disahkan untuk pelaksanaan tahun 2025;
5. Menampilkan data pokok pembangunan yang terdiri dari definisi, rumus, tabel pokok, analisis, dan data dukung dari semua indikator kinerja pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

c. Mereview hasil evaluasi pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun lalu berdasarkan Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;

Review hasil evaluasi mencakup:

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

Mereview faktor penyebab tidak tercapainya kinerja program atau kegiatan tersebut. Menganalisis implikasi/dampak yang timbul terhadap target kinerja kegiatan dan kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Merumuskan suatu kebijakan

atau tindakan perencanaan dan penganggaran yang perlu diambil untuk mengatasi faktor-faktor penyebab tersebut.

- 4) Evaluasi capaian kinerja bidang urusan berupa IKU dan IKK Tahun 2025;
- 5) Evaluasi Capaian SPM Tahun 2023-2025 (bagi urusan terkait).

Review capaian kinerja kegiatan dalam Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

1. Identifikasi sasaran pembangunan, prioritas program dan target kinerja program;
2. Evaluasi pencapaian prioritas kegiatan dan target kinerja kegiatan berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun-tahun sebelumnya, untuk melihat sejauh mana pencapaian kinerja terhadap target kinerja renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
3. Rumusan kemungkinan permasalahan pembangunan daerah dikaitkan dengan capaian kinerja kegiatan renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
4. Identifikasikan kebijakan yang diperlukan untuk tahun rencana berdasarkan capaian kinerja renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sampai dengan tahun berjalan, misalnya kegiatan apa yang perlu dipacu pembangunannya dan bagaimana strategi untuk mencapai keberhasilan dari pelaksanaannya.

d. Isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;

Perumusan isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dimaksudkan untuk menentukan permasalahan, hambatan atas pelaksanaan program dan kegiatan penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun sebelumnya, serta capaian kinerja Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Isu-isu penting yang dimaksud mencakup :

- 1) Sejauhmana tingkat kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia dan hal kritis yang terkait dengan pelayanan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;

- 2) Permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- 3) Dampak terhadap pencapaian tujuan dan sasaran daerah, capaian program nasional dan internasional, seperti SPM (Standar Pelayanan Minimal) dan SDG's (*Sustainable Development Goals*);
- 4) Tantangan dan peluang dalam meningkatkan pelayanan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- 5) Formulasi isu-isu penting berupa rekomendasi dan catatan yang strategis untuk di tindaklanjuti dalam perumusan program dan kegiatan prioritas tahun yang di rencanakan.

e. Telaahan terhadap rancangan awal RKPD;

Telaah terhadap rancangan awal RKPD, meliputi kegiatan identifikasi prioritas program dan kegiatan, indikator kinerja program atau kegiatan, tolok ukur atau target sasaran program atau kegiatan, serta pagu indikatif yang dialokasikan untuk setiap program atau kegiatan untuk Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Tahapan kegiatan telaahan yang dilakukan, adalah:

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

f. Perumusan tujuan dan sasaran;

Perumusan tujuan dan sasaran didasarkan atas rumusan isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dikaitkan dengan sasaran target kinerja Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

g. Penelaahan usulan program dan kegiatan dari masyarakat;

Kajian usulan program dan kegiatan dari masyarakat merupakan bagian dari kegiatan jaring aspirasi terkait kebutuhan dan harapan pemangku kepentingan, terhadap prioritas dan sasaran pelayanan serta kebutuhan pembangunan tahun yang direncanakan, sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

h. Perumusan kegiatan prioritas dan strategis;

Perumusan program dan kegiatan sesuai dengan prioritas dan sasaran pembangunan tahun yang direncanakan berdasarkan tingkat urgensi dan relevansinya, yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan untuk memecahkan isu-isu penting terkait penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam pembangunan daerah.

i. Penyajian awal dokumen rancangan Renja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;

Penyusunan dokumen rancangan Renja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan penulisan dan penyajian dari seluruh proses yang dilakukan mulai dari pengolahan data/informasi, analisis dan perumusan program atau kegiatan dalam bentuk sebuah dokumen.

j. Telaahan Kebijakan Nasional;

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

k. Penyempurnaan rancangan Renja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;

Penyempurnaan rancangan Renja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia perlu dilakukan setelah mendapatkan masukan dari verifikator pada saat desk rancangan renja.

1. Pembahasan Forum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber

Daya Manusia; dan

Pembahasan dalam forum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten bertujuan untuk menyelaraskan rumusan rancangan Renja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan saran dan masukan dari *stakeholder* terkait dan tim desk rancangan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

m. Penyesuaian dokumen rancangan Renja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan hasil pembahasan forum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Dokumen rancangan Renja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang telah didiskusikan dalam forum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, perlu disesuaikan kembali dengan masukan dari hasil kesepakatan yang diperoleh dari pembahasan forum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.2. Landasan Hukum

Adapun yang menjadi landasan hukum dalam penyusunan Renja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

1. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2029;
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan

- Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
 7. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2029;
 8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
 9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah;
 10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
 11. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 6 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045;
 12. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 8 Tahun 2024 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024-2044;
 13. Peraturan Daerah Temanggung Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 16 Tahun 2024 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung;
 14. Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 18 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rencana

- Kerja Pemerintah Daerah, Rencana Kerja Satuan Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Pelaksanaan Musyawarah Perencanaan Pembangunan Daerah;
15. Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 23 Tahun 2020 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
 16. Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 1 Tahun 2024 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Temanggung Tahun 2024-2044;
 17. Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 14 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045;
 18. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-1317 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
 19. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029;
 20. Peraturan Bupati Temanggung Nomor 3 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pelaksanaan Musyawarah Perencanaan Pembangunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Bupati Temanggung Nomor 64 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Temanggung Nomor 3 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pelaksanaan Musyawarah Perencanaan Pembangunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
 21. Peraturan Bupati Temanggung Nomor 110 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Temanggung Nomor 90 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 110

Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung;

22. Peraturan Bupati Temanggung Nomor 27 Tahun 2025 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah.
23. Peraturan Bupati Temanggung Nomor 39 Tahun 2026 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2027.

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud disusunnya Renja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2027 adalah sebagai pedoman bagi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung dalam rangka merumuskan prioritas kegiatan pembangunan daerah, sasaran dan target sasaran beserta indikatornya yang akan menjadi tolok ukur penilaian kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Tahun 2025 sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Adapun tujuan dari disusunnya Renja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2027 adalah antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengoptimalkan peran, fungsi, dan mewujudkan perencanaan pembangunan daerah Tahun 2027 yang akuntabel, partisipatif, bermanfaat, tepat sasaran, dan berkesinambungan;
2. Sebagai acuan pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama kurun waktu Tahun 2027;
3. Memberikan arahan yang jelas atas target kinerja dari masing-masing program dan kegiatan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2027;
4. Sebagai acuan dalam rangka pelaksanaan evaluasi kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2027; dan

5. Sebagai bahan penyusunan Laporan Kinerja Intansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2027.

1.4. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penyajian Renja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2027 adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

BAB II HASIL EVALUASI RENJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

BAB III TUJUAN DAN SASARAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

BAB V KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

BAB VI PENUTUP

BAB II

HASIL EVALUASI RENJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 dan Capaian Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029.

Dalam melakukan penyusunan Renja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2027, diperlukan adanya evaluasi atas pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 terhadap capaian Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029, serta evaluasi terhadap proyeksi capaian Renja untuk tahun berjalan yaitu Tahun 2026. Evaluasi dilaksanakan dengan membandingkan proyeksi capaian akhir Renja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sampai dengan tahun berjalan terhadap target yang telah ditentukan.

Evaluasi terhadap capaian Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029 telah dapat dilakukan dengan menggunakan capaian kinerja Tahun 2025 yang merupakan tahun pertama pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2025-2029. Adapun hasil evaluasi sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2.1

Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 dan Pencapaian Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia s.d Tahun 2026 Kabupaten Temanggung

KODE	URUSAN/BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM/KEGIATAN	SATU AN	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun 2025			Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra PD s.d Tahun 2026				
				Target Renja PD Tahun 2025	Realis asi Renja PD Thn 2025	Tingkat Realisa si (%)	Target Renstra Tahun 2026		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s.d TW1 2026		Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
							K	Rp (DPA)	K	Rp	
1	2	3	4	5	6	7= 6/5	8	9	10	11	12=10/8
	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN										
5.03	KEPEGAWAIAN										
5.03.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN/KOTA	Persentase ketersediaan administrasi keuangan, umum dan jasa penunjang perangkat daerah	%	100	100	100	100	5.044.533.914	100	1.244.287.685	100
5.03.01.2. 02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase ketersediaan administrasi keuangan perangkat daerah	%	100	100	100	100	4.484.479.572	100	1.156.235.974	100
5.03.01.2. 06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase ketersediaan administrasi umum perangkat daerah	%	100	100	100	100	81.072.688	25	439.000	25
5.03.01.2. 08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase ketersediaan jasa penunjang perangkat daerah	%	100	100	100	100	294.356.092	25	74.857.711	25
5.03.01.2. 09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase ketersediaan pemeliharaan Barang Milik Daerah penunjang urusan perangkat daerah	%	100	100	100	100	184.625.562	25	12.755.000	25
5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH							444.080.500		2.941.000	

		Persentase layanan kepegawaian tepat waktu	%	100	100	100	100		100		41
		Persentase keterisian jabatan	%	84,79	84,42	99,56	85		89,86		100
		Persentase Kebutuhan ASN	%	85,43	100	100	100		100		100
		Persentase ASN berkinerja baik dan sangat baik	%	98,94	99,96	100	99		99,96		100
		Persentase kedisiplinan ASN	%	99,18	89,36	90,10	99		38,94		39
5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengadaan ASN	Dokumen	3	3	100	1	141.180.000		546.000	-
		Jumlah PNS yang Mendapatkan Layanan Pensiun	Orang	353	885	100	320		72		23
		Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian ASN	Dokumen	5	15	100	1		1		100
5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Mutasi dan Promosi ASN	Dokumen	4	26	100	5	103.150.000	2	1.020.000	40
		Jumlah Dokumen Hasil Mutasi dan Promosi ASN	Orang	4	26	100	5		2		40
		Jumlah ASN yang dipromosi	Dokumen	34	228	100	60		14		23
5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN yang di assessment	Orang	80	443	100	32	184.750.000	-	1.310.000	-
		Jumlah ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi	Orang	800	1452	100	4150		7517		100
5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kebijakan	1	1	100	1	15.000.000	-	65.000	-
		Jumlah ASN yang terfasilitasi Uji Kesehatan	Orang	4	25	100	5				

									1		20
		Jumlah kegiatan pembinaan disiplin yang dilaksanakan	Kegiatan	5	14	100	5		81		100
		Persentase penyelesaian pelanggaran disiplin (Jumlah SK/Jumlah pelanggaran)	%	90	350	100	100		90		90
5.04	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN										
5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase pengembangan potensi ASN	%	18.55	45.06	100	24,73	275.000.000	37,92	5.957.500	100
5.04.02.2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	Orang	4000	7766	100	4.000	25.000.000	3.518	-	88
5.04.02.2.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah ASN yang mengikuti Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Laporan	25	62	100	1	250,000,000	-	5.957.500	-

Sumber: Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung, 2026

Dari Tabel 2.1 evaluasi terhadap pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di tahun sebelumnya maka akan didapat gambaran atas pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berupa:

- Realisasi program/kegiatan yang telah memenuhi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan adalah sebagai berikut:
 - a. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota
 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
 - Administrasi Umum Perangkat Daerah
 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - b. Program Kepegawaian Daerah
 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
 - Mutasi dan Promosi ASN
 - Pengembangan Kompetensi ASN
 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - c. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
 - Pengembangan Kompetensi Teknis
 - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
- Realisasi program/kegiatan yang telah melebihi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan adalah sebagai berikut:
 - a. Program Kepegawaian Daerah
 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
 - Mutasi dan Promosi ASN
 - Pengembangan Kompetensi ASN
 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - b. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
 - Pengembangan Kompetensi Teknis
 - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

- Realisasi program/kegiatan yang tidak memenuhi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan adalah sebagai berikut:
 - a. Program Kepegawaian Daerah
- Faktor Penyebab tidak tercapainya, terpenuhinya atau melebihi target kinerja program/kegiatan adalah sebagai berikut:
 - a. Tidak tercapainya target kinerja persentase keterisian jabatan dikarenakan 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;
 - b. Tidak tercapainya target kinerja persentase kedisiplinan ASN dikarenakan 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. Serta 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.
- Implikasi yang timbul terhadap target capaian program Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia:
 - a. Secara umum tidak menimbulkan implikasi pada kinerja program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025 karena sudah diantisipasi dengan kebijakan dan tindakan perencanaan lainnya, yang mana kebijakan dan langkah-langkah perencanaan yang telah disusun mampu mendorong pencapaian indikator kinerja sampai dengan akhir tahun 2026.

- Kebijakan/tindakan perencanaan dan penganggaran yang perlu diambil untuk mengatasi faktor-faktor penyebab tersebut.
 - a. Kebijakan yang diambil untuk menaikkan target kinerja persentase keterisian jabatan adalah dengan membuat penunjukan Pelaksana Tugas (Plt) pada jabatan yang kosong guna menghindari jabatan kosong terlalu lama serta dengan perencanaan pelaksanaan mutasi/rotasi dan promosi jabatan;
 - b. Kebijakan yang diambil untuk menaikkan target kinerja 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.

Sesuai dengan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung Tahun 2025, maka dapat dikatakan bahwa Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dapat dikatakan berhasil, karena secara umum mempunyai rata-rata tingkat capaian kinerja dengan kategori **Sangat tinggi** yaitu dengan nilai **99,87%**. Hal tersebut didukung dengan data capaian kinerja per sasaran strategis sebagai berikut:

1. Sasaran strategis 1 : Terwujudnya profesionalitas ASN

Pengukuran capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2025 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 dibawah ini:

Tabel 2.2
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	$7=6/5 \times 100$	8	9	$10=9/8 \times 100$
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 79,80 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 yang menunjukkan tren naik dari tahun ke tahun.

Grafik 2.1
IP ASN Kab Temanggung
Tahun 2019- 2025



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

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”.

2. Sasaran strategis 2 : Meningkatnya 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 2 sebesar 100% atau kategori **“Sangat Tinggi”** sebagaimana tabel dibawah ini:

Tabel 2.3
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	$7=6/5 \times 100$	8	9	$10=9/8 \times 100$
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

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.

Unsur penilaian Indeks Kepuasan Masyarakat pada BKPSDM diantaranya :

Tabel 2.4
Jenis Layanan dan Nilai IKM 2024 dan 2025

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

Sumber : BKPSDM, 2025

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

Tabel 2.5
Target Nilai AKIP 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

2.2. Analisis Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

■ Indikator Kinerja Pembangunan Daerah (IKPD)

Gambaran tentang Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dibagi menjadi Indikator Kinerja Utama, Indikator Kinerja Program, Indikator Standar Pelayanan Minimal (jika ada) dan Indikator Kinerja Kunci. Adapaun penjelasan masing-masing indikator tercantum pada tabel 2.6 – 2.8 sebagai berikut:

Tabel. 2.6
Pencapaian Kinerja Pelayanan Daerah Kabupaten Temanggung

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target Kinerja			Realisasi Kinerja		Capaian s.d tw 1 2026	Skala Nilai Peringkat Kinerja (ST/T/SEDANG/R/SR)
			2025	2026	2027	2025	2026		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG KEPEGAWAIAN									
INDIKATOR KINERJA UTAMA									
1	Nilai IKM Perangkat Daerah	Angka	81,55	82	82,05	83,93	83,93	100	Sangat Tinggi
2	Nilai AKIP Perangkat Daerah	Angka	73,45	74	74,5	73,45	73,45	99,26	Sangat Tinggi
3	Indeks Sistem Merit	Angka	0,65	0,69	0,73	0,62	0,62	89,86	Tinggi
4	Indeks Profesionalitas ASN	Angka	80	80,5	81	79,81	79,81	99,14	Sangat Tinggi
INDIKATOR PROGRAM									
UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN									
URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG KEPEGAWAIAN									
1	Persentase layanan kepegawaian tepat waktu	%	100	100	100	100	100	100	Sangat Tinggi
2	Persentase keterisian jabatan	%	84,79	85,16	85,34	84,42	89,86	100	Sangat Tinggi
3	Persentase Kebutuhan ASN	%	85,43	100	100	100	100	100	Sangat Tinggi
4	Persentase ASN berkinerja baik dan sangat baik	%	98,94	99,18	99,31	99,96	99,96	100	Sangat Tinggi
5	Persentase kedisiplinan ASN	%	99,81	99,48	99,55	89,36	40,95	41,16	Sangat Rendah

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target Kinerja			Realisasi Kinerja		Capaian s.d tw 1 2026	Skala Nilai Peringkat Kinerja (ST/T/SEDANG/R/SR)
			2025	2026	2027	2025	2026		
URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN									
1	Persentase pengembangan potensi ASN	%	18,55	24,73	27,21	45,06	37,90	100	Sangat Tinggi

Sumber: BKPSDM Kabupaten Temanggung, 2026

Tabel. 2.7
Pencapaian Kinerja Pelayanan Daerah (SPM) Kabupaten Temanggung

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target Kinerja			Realisasi Kinerja		Capaian s.d tw 1 2026	Skala Nilai Peringkat Kinerja (ST/T/SEDANG/R/SR)
			2025	2026	2027	2025	2026		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
NIHIL									

Sumber: BKPSDM Kabupaten Temanggung, 2026

Tabel. 2.8
Pencapaian Kinerja Pelayanan Daerah (IKK) Kabupaten Temanggung

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target Kinerja			Realisasi Kinerja		Capaian s.d tw 1 2026	Skala Nilai Peringkat Kinerja (ST/T/SEDANG/R/SR)
			2025	2026	2027	2025	2026		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Urusan : Unsur penunjang urusan pemerintahan									
Bidang Urusan : Kelembagaan, Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan									
INDIKATOR IKK									
1	Persentase ASN pendidikan Perguruan Tinggi (ASN tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	70,83	73,48	76,23	73,63	73,16	99,56	Sangat Tinggi

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target Kinerja			Realisasi Kinerja		Capaian s.d tw 1 2026	Skala Nilai Peringkat Kinerja (ST/T/SEDANG/R/SR)
			2025	2026	2027	2025	2026		
2	Rasio pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	29,28	30,61	32,01	N.a *	N.a *	N.a *	N.a *
3	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	20,89	21,81	22,78	N.a *	N.a *	N.a *	N.a *

* tidak dilakukan penghitungagn karena tidak masuk dalam indkator kinerja

Sumber: BKPSDM Kabupaten Temanggung, 2026

Adapun penjelasan untuk masing masing indikator adalah sebagai berikut:

A. INDIKATOR KINERJA UTAMA

A.1 Indeks Sistem Merit

Indeks sistem 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.

Pengukuran indeks sistem merit 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 2.9

Aspek, sub aspek dan bobot penilaian Sistem Merit

NO	ASPEK	SUB ASPEK	BOBOT
1	Perencanaan Kebutuhan	a. Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (5 tahun) yang sudah ditetapkan PPK	2,5
		b. Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan up to date yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi	2,5
		c. Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir	2,5
		d. Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah (5 tahun)	2,5
2	Pengadaan	a. Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan	2
		b. Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak	2

NO	ASPEK	SUB ASPEK	BOBOT
		diskriminatif	
		c. Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif	2
		d. Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS	2
		e. Persentase CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar	2
3	Pengembangan Karier	a. Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan	5
		b. Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi	5
		c. Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja	5
		d. Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi	2,5
		e. Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai	2,5
		f. Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja	2,5
		g. Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN	2,5
		h. Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan	2,5
		i. Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai	2,5
		j. Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring	2,5
4	Promosi dan Mutasi	a. Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) tentang pola karir	5
		b. 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
		c. Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka dan kompetitif	2,5
5	Manajemen kinerja	a. Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi	5
		b. Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif	5
		c. Pelaksanaan penilaian kinerja secara	

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

Sumber : Aplikasi Sipinter KASN

Penilaian Sistem Merit dilakukan setiap tahun, hasil penilaian Sistem Merit secara mandiri dan penilaian yang telah mendapatkan verifikasi dari KASN dari tahun 2020 hingga triwulan I tahun 2026 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.10
Indeks Sistem Merit kabupaten Temanggung
tahun 2019- triwulan I 2026

No.	Uraian	Tahun							
		2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
1.	Penilaian Sistem Merit	n.a	218	113	200	258	258	258	258
2.	Indeks Sistem Merit	n.a	0,52*	0,259	0,482	0,62	0,62 **	0,62 **	0,62 **

Sumber : Download Aplikasi sipinter

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

**=Penilaian Indeks Merit System belum dilakukan kembali sejak KASN dibubarkan pada tahun 2023, sehingga masih menggunakan nilai indeks tahun 2023.

Penilaian Indeks Sistem Merit sampai dengan triwulan I 2026, merupakan hasil penilaian yang sudah ditetapkan oleh KASN pada Tahun 2023 yaitu sebesar 258 dengan nilai indeks 0,62, kategori Baik. Hasil tersebut melebihi target capaian tahun 2025 yaitu sebesar 0,50. Hal-hal yang mendorong tercapainya target tersebut adalah dengan menyusun dan melengkapi data dukung yang dibutuhkan serta melaksanakan beberapa sub aspek sistem merit:

1. Aspek Perencanaan Kebutuhan :
 - i. Dokumen rencana kebutuhan pegawai tahunan
 - ii. Dokumen rencana kebutuhan pegawai 5 tahunan
2. Aspek Pengadaan :
 - i. KAK tentang Pedoman Pengadaan ASN
 - ii. Laporan evaluasi latsar
3. Aspek Pengembangan Karir :
 - i. Melaksanakan asesmen serta menyusun dokumen pegawai yang telah melaksanakan asesmen
 - ii. Dokumen analisis kesenjangan kualifikasi
 - iii. Laporan diklat pegawai terbaru
 - iv. KAK coaching, mentoring dan magang
 - v. Dokumentasi coaching mentoring
4. Aspek Promosi dan Mutasi :
 - i. Dokumen pelaksanaan seleksi terbuka
5. Aspek Manajemen Kinerja :
 - i. Rekap analisis kesenjangan kinerja seluruh pegawai

- ii. Pengembangan aplikasi 360 derajat untuk menilai sikap, perilaku dan kinerja pegawai
- 6. Aspek Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin :
 - i. Draft Peraturan Bupati Temanggung tentang Perlindungan, Penghargaan dan Kesejahteraan Pegawai
 - ii. Dokumentasi sosialisasi tentang kedisiplinan
- 7. Aspek Perlindungan dan Pelayanan :
 - i. Draft Peraturan Bupati Temanggung tentang Perlindungan, Penghargaan dan Kesejahteraan Pegawai
 - ii. Dokumentasi kegiatan perlindungan dan pelayanan pegawai di bidang kesehatan dan hukum
- 8. Aspek Sistem Informasi :
 - i. Pengembangan aplikasi sinta merit untuk menampilkan profil pegawai berdasarkan pemetaan talenta
 - ii. Dokumen integrasi SIMPEG

A.2 Indeks Profesionalitas ASN

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:

1. 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).
2. 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)
3. Dimensi Kinerja, yaitu riwayat hasil penilaian kinerja berupa nilai SKP dan nilai Perilaku Kerja Pegawai. Indikator kinerja memiliki bobot 30 % dari total penilaian.

4. Dimensi disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS (diperhitungkan 5% dari keseluruhan pengukuran).

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. Penilaian secara terperinci nilai indeks IP ASN dengan penghitungan mandiri dan yang dilakukan oleh BKN dari tahun 2019 sampai dengan triwulan I tahun 2026, dapat dilihat di dalam tabel berikut.

Tabel 2.11
IP ASN pemerintah kabupaten Temanggung
tahun 2019- triwulan I 2026

No .	Dimensi Pengukuran	Tahun							
		2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
1.	Kualifikasi	10,34	10,82	11,907	12,39	20,98	20,72	20,76	20,76
2.	Kompetensi	11,48	9,15	9,343	12,73	13,6	27,69	29,06	29,06
3.	Kinerja	25,07	25,09	25	23,01	24,97	25,09	24,99	24,99
4.	Disiplin	4,95	4,97	4,997	5	5	5	5	5
TOTAL		46	51,84	50,03	51,247	64,55	78,5	79,81	79,80

Sumber : Badan Kepegawaian Negara, 2022, 2023, 2024, 2025, 2026
Penghitungan mandiri BKPSDM, 2019, 2020, 2021

Capaian IP ASN triwulan I tahun 2026 yaitu sebesar 79,80 lebih rendah 0,25 dari target yang direncanakan yaitu 80,05. 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.

Strategi meningkatkan nilai Indeks Profesionalitas (IP) ASN mencakup pengoptimalan empat dimensi utama: kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan disiplin. Peningkatan dapat dilakukan dengan melengkapi ijazah pendidikan tertinggi, aktif mengikuti pelatihan minimal 20 jam pelajaran per tahun, memastikan target Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tercapai, serta menjaga catatan kehadiran tanpa hukuman disiplin.

A.3 Nilai IKM Perangkat Daerah

Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) dilakukan berdasarkan Permenpan RB Nomor 14 tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan SKM Unit Penyelenggaraan Pelayanan Publik, yang didalamnya mengatur unsur-unsur yang harus ada pada kuesioner survei, kemudian data diolah sesuai ketentuan. Nilai IKM diambil 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 $IKM = SKM \times 25$.

Unsur penilaian Indeks Kepuasan Masyarakat pada BKPSDM diantaranya :

Tabel 2.12
Jenis Layanan dan Nilai IKM 2024 dan 2025

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

Sumber : BKPSDM, 2025

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%.

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.

A.4 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”. 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. Berikut ini adalah target nilai AKIP perangkat daerah mulai tahun 2025 sampai 2030 :

Tabel 2.13
Target Nilai AKIP 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

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.

B. INDIKATOR PROGRAM

B.1 Indikator Program 1 : Program Kepegawaian daerah

Tabel 2.14
Indikator Program Kepegawaian daerah

No	Indikator Program	Satuan	Tahun 2025		
			Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
1	2	3	5	6	7=6/5*100
1	Persentase layanan kepegawaian tepat waktu	%	100	100	100
2	Persentase keterisian jabatan	%	85	86	100
3	Persentase Kebutuhan ASN	%	100	100	100
4	Persentase ASN berkinerja baik dan sangat baik	%	99	100	100
5	Persentase kedisiplinan ASN	%	99	38,94	39,14

1) Persentase layanan kepegawaian tepat waktu

Jenis layanan kepegawaian yang menjadi variable penyusun indikator Persentase layanan kepegawaian tepat waktu 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	72	72	100%
2.	Kenaikan Pangkat	758	758	100%
3.	Kenaikan Jabatan Fungsional	33	33	100%
Jumlah		863	863	100%

(Sumber BKPSDM, 2026)

Faktor pendorong 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.

Rekomendasi tindak lanjut indikator persentase layanan kepegawaian tepat waktu diantaranya dengan mengembangkan sistem pelayanan berbasis layanan online pada jenis layanan yang ada di BKPSDM agar semakin memudahkan dan menyingkat waktu penyelesaian layanan kepegawaian.

2) Persentase keterisian jabatan

Persentase keterisian jabatan adalah ukuran persentase jabatan yang sudah terisi secara definitif, dibandingkan dengan jumlah total jabatan yang tersedia.

Jumlah Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas	461 orang
Jumlah seluruh kebutuhan jabatan Pimpinan tinggi, Jabatan Administrator dan Jabatan pengawas	513 orang
Realisasi Kinerja	89,86%
Persentase Keterisian Jabatan (Sumber BKPSDM, 2026)	

Berdasarkan tabel Persentase Keterisian Jabatan di atas, menunjukkan bahwa realisasi kinerja Triwulan I tahun 2026 yaitu sebesar 89,86 persen. Nilai realisasi lebih tinggi 4,7 persen dari target yang ditetapkan sebesar 85,16 persen. Capaian sampai dengan triwulan I tahun 2026 adalah 100%. Faktor pendorong capaian indikator persentase keterisian jabatan adalah telah

dilaksanakan pengisian jabatan secara berkala pada jabatan yang kosong karena mutasi perpindahan dan purna tugas ASN.

Rekomendasi tindak lanjut 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.

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.

Jumlah formasi ASN yang disetujui 453 orang
Kemenpan RB

Jumlah Formasi ASN yang diusulkan 453 orang

Persentase Kebutuhan ASN 100%

(Sumber BKPSDM, 2026)

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.

Rekomendasi tindak lanjut 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.

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.

Jumlah ASN yang berkinerja baik dan sangat baik

Jumlah Seluruh ASN Pemkab Temanggung 9248 orang

Persentase ASN berkinerja baik dan sangat baik 99,96%

(Sumber BKPSDM, 2026.)

Faktor pendorong 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.

Rekomendasi tindak lanjut 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.

5) Persentase kedisiplinan ASN

BKPSDM Kabupaten Temanggung mengukur tingkat kedisiplinan ASN di kabupaten Temanggung melalui indikator persentase kedisiplinan ASN.

Jumlah ASN yang mendapat pembinaan disiplin pegawai	3787
Jumlah seluruh ASN	9248
Persentase Kedisiplinan ASN	40,95%

(Sumber BKPSDM, 2026)

Realisasi kinerja indikator Persentase kedisiplinan ASN sampai dengan triwulan 1 2026 adalah sebesar 40,95%. Target dari indikator Persentase Kedisiplinan ASN adalah 99,48. Hal ini berarti bahwa realisasi belum mencapai target yang ditetapkan.

Faktor penyebab belum tercapainya target indikator Persentase kedisiplinan ASN adalah pada periode triwulan 1 tahun 2026 belum seluruh ASN mendapatkan pembinaan disiplin pegawai.

Rekomendasi tindak lanjut dalam meningkatkan indikator Persentase kedisiplinan ASN adalah dengan melaksanakan pembinaan baik secara tatap muka maupun melalui daring pada ASN di Kabupaten Temanggung di triwulan II, III, dan IV tahun 2026.

B.2 Indikator Program 2 : Program Pengembangan SDM

1) Persentase pengembangan potensi ASN

Tabel 2.15
Indikator Program Pengembangan SDM

No	Indikator Program	Satuan	TW I Tahun 2026		
			Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
1	2	3	5	6	7=6/5*100
1	Persentase pengembangan potensi ASN	%	24,73	37,90	100

(Sumber BKPSDM, 2026)

Persentase pengembangan potensi ASN dilakukan untuk mengetahui kualitas pengembangan potensi ASN di Kabupaten Temanggung. Faktor pendorong 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.

Rekomendasi tindak lanjut 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

C. INDIKATOR SPM

Tidak terdapat indikator SPM di BKPSDM

D. INDIKATOR KINERJA KUNCI

Indikator kinerja Kunci BKPSDM pada LPPD Kabupaten Temanggung Tahun 2025 merupakan bagian dari unsur penunjang urusan pemerintahan, dengan sub unsur kelembagaan, kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Adapun yang menjadi indikator adalah Persentase Aparatur Sipil Negara pendidikan perguruan tinggi (Aparatur Sipil Negara tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) . Indikator Persentase Aparatur Sipil Negara pendidikan perguruan tinggi diperoleh dengan rumus Jumlah Aparatur Sipil Negara lulusan perguruan tinggi (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) dibagi Jumlah Aparatur Sipil Negara (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan).

Faktor pendorong Indikator Kinerja Kunci BKPSDM tahun 2025 adalah :

1. Terbukanya kesempatan pengembangan pendidikan bagi ASN yang akan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, dengan kemudahan layanan pengurusan ijin belajar, penyesuaian ijazah serta pencantuman gelar.
2. Sebagai syarat kenaikan pangkat ASN
3. Penunjang IP ASN dan manajemen talenta yang melihat kualifikasi dan kompetensi ASN berdasar pendidikan.

4. Telah adanya aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) dan SIASN yang menyajikan data kepegawaian sehingga memudahkan dalam proses olah data kepegawaian.

Faktor penghambat Indikator Kinerja Kunci BKPSDM Tahun 2025 :

1. Pengembangan pendidikan ASN lebih banyak didukung oleh biaya mandiri masing-masing ASN, sehingga biaya pendidikan terkadang menjadi alasan ASN untuk tidak melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
2. Belum adanya universitas di Kabupaten Temanggung yang memenuhi kriteria Akreditasi minimal sesuai aturan yang berlaku.
3. Perlu pengolahan data lebih lanjut untuk dapat menyajikan data indikator Persentase Aparatur Sipil Negara pendidikan perguruan tinggi yang tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan.

Rekomendasi tindak lanjut untuk meningkatkan indikator Persentase Aparatur Sipil Negara pendidikan perguruan tinggi diantaranya :

1. Membuka kesempatan seluas-luasnya bagi ASN untuk mencari dan mendapatkan izin belajar dengan jalur khusus atau beasiswa serta memberikan kemudahan fasilitasi izin belajar jalur beasiswa.
2. Memberikan fasilitasi izin belajar mandiri pada program perkuliahan jarak jauh di kampus yang menyediakan program tersebut.

2.3. Isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan pada pencapaian kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dimana terdapat indikator yang sudah mencapai target namun disatu sisi masih ada indikator yang belum mencapai target, maka dapat dirumuskan beberapa isu penting yang berhubungan dengan penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagaimana berikut:

1. Tingkat kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dari 10 (sepuluh) indikator, sampai dengan triwulan I tahun 2026 terdapat 1 (satu) indikator yang belum mencapai target, yaitu:
 - Indikator Persentase kedisiplinan ASN
Realisasi kinerja indikator Persentase kedisiplinan ASN sampai dengan triwulan 1 2026 adalah sebesar 40,95%, sementara target tahun 2026 adalah sebesar 99,48%
2. Permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, antara lain :
 - Sampai dengan triwulan I tahun 2026, tidak ada hambatan dalam mencapai indikator persentase kedisiplinan ASN. Target tahun 2026 belum tercapai karena kegiatan pembinaan kedisiplinan direncanakan dilaksanakan sampai dengan akhir tahun. Kegiatan pembinaan kedisiplinan dilaksanakan baik melalui kegiatan pembinaan secara tatap muka maupun secara daring.
3. Dampaknya terhadap pencapaian visi dan misi kepala daerah maupun pencapaian program nasional antara lain:
 - realisasi kinerja yang belum mencapai target pada triwulan 1 tahun 2026 belum membawa dampak pada pencapaian visi misi Bupati maupun pencapaian program nasional.
4. Tantangan dan peluang dalam meningkatkan pelayanan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, antara lain :

4.1 Tantangan

- Perubahan dan perkembangan peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian yang harus disikapi secara cepat dan tepat
- Pembinaan disiplin dan peningkatan kinerja pegawai masih harus di tingkatkan
- Peningkatan kapasitas dan kompetensi pegawai untuk peningkatan pelayanan publik
- Digitalisasi layanan kepegawaian dan Sistem Kepegawaian yang terintegrasi

4.2 Peluang

- Tersedianya Peraturan daerah yang mengatur tentang sistem dan prosedur kerja yang baku dalam pengelolaan sumber daya aparatur
- Adanya dukungan dan komitmen yang kuat dari pimpinan dan staf
- Adanya Sistem informasi kepegawaian sebagai alat dalam melaksanakan pelayanan kepegawaian dengan cepat, efektif dan efisien.
- Pelaksanaan penerapan manajemen talenta di Pemerintah Kabupaten temanggung

5. Formulasi isu-isu penting

a. Penerapan Sistem Merit yang Konsisten:

Sistem Merit didefinisikan sebagai kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi. Sistem Merit merupakan upaya mewujudkan birokrasi yang profesional, berintegritas, dan netral dari intervensi politik. Memastikan promosi, mutasi, dan rotasi pegawai dilakukan murni berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, meminimalisir intervensi politik, serta mensinkronkan jabatan yang ada dengan pangkat ASN

b. Transformasi Digital dan Integrasi Data

Meningkatkan digitalisasi manajemen ASN untuk menciptakan layanan kepegawaian yang cepat, akurat, dan transparan. Ini juga mencakup digitalisasi arsip kepegawaian agar data pegawai senantiasa mutakhir dan mudah diakses

c. Pengembangan Kompetensi dan Manajemen Talenta

BKPSDM dituntut memetakan kompetensi ASN melalui diklat dan pengembangan manajemen talenta yang efektif untuk menyiapkan calon pemimpin.

d. Peningkatan Disiplin dan Akuntabilitas Kinerja

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 terus melakukan pengawasan dan mengevaluasi kedisiplinan serta produktivitas pegawai agar sejalan dengan indikator kinerja instansi.

2.4. Telaah Pokok Pikiran DPRD

Kamus usulan kegiatan merupakan kelompok usulan permasalahan yang disusun dalam SIPD yang sudah disesuaikan dengan Bidang Urusan Kewenangan Pemerintah Daerah dan Program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Program prioritas yang tercantum dalam dokumen RPJMD Tahun 2025-2029). Tujuan penyusunan Kamus kegiatan adalah untuk memastikan agar usulan kegiatan hasil penelaahan pokok-pokok pikiran DPRD sesuai dengan Bidang Urusan Kewenangan Pemerintah Daerah dan Program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Verifikasi yang dilakukan mulai dari User sekretariat DPRD sampai dengan user Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah untuk memastikan kembali bahwa usulan permasalahan/kegiatan hasil penelaahan pokok-pokok pikiran DPRD telah sesuai dengan Bidang Urusan Kewenangan Pemerintah Daerah dan Program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Tabel 2. 16
Telaah Pokok Pikiran DPRD Tahun 2025

BIDANG URUSAN	URAIAN PERMASALAHAN	OPD TUJUAN	PROGRAM
N I H I L			

Sumber : BKPSDM, 2026

2.5. *Review terhadap rancangan awal RKPD*

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

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

1. Terdapat penambahan kegiatan di luar rancangan awal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yaitu sejumlah 3 (tiga) kegiatan sebagai berikut:
 - a. Gaji dan Tunjangan ASN, pada saat ranwal belum ada anggaran untuk gaji dan tunjangan ASN
 - b. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah, sub kegiatan ini memfasilitasi administrasi dokumen perencanaan dengan anggaran sebesar Rp. 1.500.000,00
 - c. Pengelolaan Assessment Center, sub kegiatan ini mendapat tambahan anggaran mandatory pendidikan dan pelatihan sebesar Rp. 998.933.000,00
2. Untuk efektivitas pelaksanaan terdapat pengurangan anggaran yang digeser ke kegiatan lain, yaitu:
 - a. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional. Pada awalnya sub kegiatan ini mendapat tambahan anggaran mandatory pendidikan dan pelatihan sebesar Rp. 3.053.763.070,00 kemudian anggaran tersebut sebagian digeser ke sub kegiatan Pengelolaan Assessment Center yang direncanakan untuk pembangunan Assessment Center.

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

Tabel 2.17
Review terhadap Rancangan awal RKPD Tahun 2027

RANCANGAN AWAL RKPD 2027							HASIL ANALISIS KEBUTUHAN							
N o	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah, dan Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan	Target Kinerja	Satuan	Pagu Indikatif	N o	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah, dan Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan	Target Kinerja	Satuan	Kebutuhan Dana	Kete rang an
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	
	UNSUR PENUNJANG URUSAN					4.081.400.133		UNSUR PENUNJANG URUSAN					8.567.378.484	
1	KEPEGAWAIAN					1.002.637.063	1	KEPEGAWAIAN					6.487.548.414	
A	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA					558.556.463	A	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA A					5.044.534.914	
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah					-	1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah					1.500.000	
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Kab. Temang gung	Jumlah Dokumen Perencanaa n Perangkat Daerah	10	Dokum en	-		Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Kab. Teman ggung	Jumlah Dokumen Perencanaa n Perangkat Daerah	10	Dokum en	1.500.000	Peny usun an Doku men Pere ncan aan
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah					-	2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah					4.484.479.572	

RANCANGAN AWAL RKPD 2027							HASIL ANALISIS KEBUTUHAN							
N o	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah, dan Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan	Target Kinerja	Satuan	Pagu Indikatif	N o	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah, dan Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan	Target Kinerja	Satuan	Kebutuhan Dana	Kete rang an
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Kab. Temanggung	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	38	Orang/bulan	-		Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Kab. Temanggung	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	38	Orang/bulan	4.484.479.572	Gaji dan tunjangan ASN
3	Administrasi Umum Perangkat Daerah					81.074.703	3	Administrasi Umum Perangkat Daerah					81.073.688	
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Kab. Temanggung	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	12	Paket	2.788.000		Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Kab. Temanggung	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	12	Paket	2.787.000	
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Kab. Temanggung	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	12	Paket	15.795.015		Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Kab. Temanggung	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	12	Paket	15.795.000	
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Kab. Temanggung	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	12	Paket	14.850.000		Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Kab. Temanggung	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	12	Paket	14.850.000	

RANCANGAN AWAL RKPD 2027							HASIL ANALISIS KEBUTUHAN							
N o	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah, dan Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan	Target Kinerja	Satuan	Pagu Indikatif	N o	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah, dan Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan	Target Kinerja	Satuan	Kebutuhan Dana	Kete rang an
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	
	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Kab. Temanggung	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	12	Laporan	25.495.188		Fasilitasi Kunjungan Tamu	Kab. Temanggung	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	12	Laporan	25.495.188	
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Kab. Temanggung	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12	Laporan	22.146.500		Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Kab. Temanggung	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12	Laporan	22.146.500	
4	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah					294.356.092	4	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah					294.356.092	
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Kab. Temanggung	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12	Laporan	2.250.000		Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Kab. Temanggung	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12	Laporan	2.250.000	
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Kab. Temanggung	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12	Laporan	35.458.416		Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Kab. Temanggung	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12	Laporan	35.458.416	

RANCANGAN AWAL RKPD 2027							HASIL ANALISIS KEBUTUHAN							
N o	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah, dan Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan	Target Kinerja	Satuan	Pagu Indikatif	N o	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah, dan Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan	Target Kinerja	Satuan	Kebutuhan Dana	Kete rang an
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Kab. Temanggung	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12	Laporan	256.647.676		Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Kab. Temanggung	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12	Laporan	256.647.676	
5	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah					16.000.000	5	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah					16.000.000	
	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Kab. Temanggung	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	2	Unit	16.000.000		Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Kab. Temanggung	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	2	Unit	16.000.000	
6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah					167.125.668	6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah					167.125.562	

RANCANGAN AWAL RKPD 2027							HASIL ANALISIS KEBUTUHAN							
N o	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah, dan Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan	Target Kinerja	Satuan	Pagu Indikatif	N o	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah, dan Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan	Target Kinerja	Satuan	Kebutuhan Dana	Kete rang an
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Kab. Temanggung	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	19	Unit	91.438.638		Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Kab. Temanggung	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	19	Unit	91.438.638	
	Pemeliharaan Mebel	Kab. Temanggung	Jumlah Mebel yang Dipelihara	8	Unit	1.618.000		Pemeliharaan Mebel	Kab. Temanggung	Jumlah Mebel yang Dipelihara	8	Unit	1.618.000	
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Kab. Temanggung	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	60	Unit	23.741.640		Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Kab. Temanggung	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	60	Unit	23.741.500	
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Kab. Temanggung	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	2	Unit	48.430.240		Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Kab. Temanggung	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	2	Unit	48.430.274	

RANCANGAN AWAL RKPD 2027							HASIL ANALISIS KEBUTUHAN							
N o	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah, dan Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan	Target Kinerja	Satuan	Pagu Indikatif	N o	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah, dan Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan	Target Kinerja	Satuan	Kebutuhan Dana	Kete rang an
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Kab. Temanggung	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	5	Unit	1.897.150		Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Kab. Temanggung	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	5	Unit	1.897.150	
B	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH					444.080.600	B	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH					1.443.013.500	
1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN					146.980.600	1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN					146.980.500	
	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Kab. Temanggung	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1	Dokumen	127.430.600		Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Kab. Temanggung	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1	Dokumen	127.430.500	

RANCANGAN AWAL RKPd 2027							HASIL ANALISIS KEBUTUHAN							
N o	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah, dan Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan	Target Kinerja	Satuan	Pagu Indikatif	N o	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah, dan Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan	Target Kinerja	Satuan	Kebutuhan Dana	Kete rang an
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Kab. Temanggung	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	1	Dokumen	10.000.000		Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Kab. Temanggung	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	1	Dokumen	10.000.000	
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Kab. Temanggung	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1	Dokumen	9.550.000		Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Kab. Temanggung	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1	Dokumen	9.550.000	
2	Mutasi dan Promosi ASN					114.158.000	2	Mutasi dan Promosi ASN					114.158.000	
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Kab. Temanggung	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1000	Dokumen	10.000.000		Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Kab. Temanggung	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1000	Dokumen	10.000.000	
	Pengelolaan Promosi ASN	Kab. Temanggung	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	10	Dokumen	104.158.000		Pengelolaan Promosi ASN	Kab. Temanggung	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	10	Dokumen	104.158.000	

RANCANGAN AWAL RKPD 2027							HASIL ANALISIS KEBUTUHAN							
N o	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah, dan Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan	Target Kinerja	Satuan	Pagu Indikatif	N o	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah, dan Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan	Target Kinerja	Satuan	Kebutuhan Dana	Kete rang an
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	
3	Pengembangan Kompetensi ASN					167.942.000	3	Pengembangan Kompetensi ASN					1.166.875.000	
	Pengelolaan Assessment Center	Kab. Temang gung	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	2	Dokum en	157.942.000		Pengelolaan Assessment Center	Kab. Teman ggung	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	2	Dokum en	1.156.875.000	Asse sme nt Cent er
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Kab. Temang gung	Jumlah ASN yang Mendapatka n Pendidikan Lanjutan	125	Orang	-		Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Kab. Teman ggung	Jumlah ASN yang Mendapatka n Pendidikan Lanjutan	125	Orang	-	
	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Kab. Temang gung	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatka n Layanan Pengembang an Karir	630	Orang	10.000.000		Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Kab. Teman ggung	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatka n Layanan Pengemban gan Karir	630	Orang	10.000.000	
4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur					15.000.000	4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur					15.000.000	

RANCANGAN AWAL RKPD 2027							HASIL ANALISIS KEBUTUHAN							
N o	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah, dan Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan	Target Kinerja	Satuan	Pagu Indikatif	N o	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah, dan Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan	Target Kinerja	Satuan	Kebutuhan Dana	Kete rang an
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	
	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kab. Temanggung	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1	Dokumen	-		Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kab. Temanggung	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1	Dokumen	-	
	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kab. Temanggung	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	5	Laporan	7.500.000		Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kab. Temanggung	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	5	Laporan	7.500.000	
	Pembinaan Disiplin ASN	Kab. Temanggung	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	400	Orang	7.500.000		Pembinaan Disiplin ASN	Kab. Temanggung	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	400	Orang	7.500.000	
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Kab. Temanggung	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	0	Laporan	-		Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Kab. Temanggung	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	0	Laporan	-	

RANCANGAN AWAL RKPD 2027							HASIL ANALISIS KEBUTUHAN							
N o	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah, dan Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan	Target Kinerja	Satuan	Pagu Indikatif	N o	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah, dan Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan	Target Kinerja	Satuan	Kebutuhan Dana	Kete rang an
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	
2	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN					3.078.763.070	2	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN					2.079.830.070	
A	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA					3.078.763.070	A	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA					2.079.830.070	
1	Pengembangan Kompetensi ASN					25.000.000	1	Pengembangan Kompetensi ASN					25.000.000	
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Kab. Temanggung	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	4000	Orang	25.000.000		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Kab. Temanggung	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	4000	Orang	25.000.000	
2	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional					3.053.763.070	2	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional					2.054.830.070	

RANCANGAN AWAL RKPD 2027							HASIL ANALISIS KEBUTUHAN							
N o	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah, dan Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan	Target Kinerja	Satuan	Pagu Indikatif	N o	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah, dan Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan	Target Kinerja	Satuan	Kebutuhan Dana	Kete rang an
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Kab. Temanggung	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	5	Laporan	3.053.763.070		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Kab. Temanggung	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	5	Laporan	2.054.830.070	Pengembangan Kompetensi ASN

Sumber : [BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA) Kabupaten Temanggung, 2026

Catatan : Hasil analisis kebutuhan merupakan usulan koreksi atas rancangan awal RKPD Kabupaten Temanggung Tahun 2025 dan menjadi rencana program dan kegiatan yang dibahas pada Forum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Musrenbang RKPD Kab. Temanggung

2.6. Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

Proses penelaahan usulan Program dan Kegiatan Masyarakat mempunyai peran yang sangat penting karena proses pengakomodasian usulan dari para pemangku kepentingan baik dari kelompok masyarakat, LSM, asosiasi, perguruan tinggi maupun berdasarkan hasil pengumpulan informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dari penelitian lapangan dan pengamatan pelaksanaan Musrenbang.

Tabel 2.18
Usulan program dan kegiatan dari para Pemangku Kepentingan Tahun 2027
Kabupaten Temanggung

No	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Volume/ Besaran	Catatan
1	2	3	4	5	6
N I H I L					

Sumber : BKPSDM, 2026

2.7. Inovasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Inovasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dilakukan sebagai upaya memberikan pelayanan kepada Masyarakat. Selama kurun waktu 3 tahun, Inovasi yang telah dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ada 9 (sembilan) Inovasi, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2 .19
Daftar Inovasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia 2023-2026

No.	Nama Inovasi	Input Inovasi		Proses Inovasi	Output Inovasi	Outcome Inovasi	Pelaksana/ Tahun
		SDM	Anggaran				
1	PKSP 360 (Peka Teman)	ASN		Penilaian Kinerja Sikap dan Perilaku 360 derajat (PKSP 360°) adalah suatu sistem penilaian sikap dan perilaku dalam suatu organisasi yang meliputi penilaian dari atasan, bawahan, dan rekan kerja untuk memberikan umpan balik yang komprehensif tentang kinerja, sikap dan perilaku seorang pegawai. Tujuannya adalah untuk mendapatkan gambaran yang lebih objektif dan holistik mengenai kinerja, sikap dan perilaku seorang pegawai, serta memberikan informasi yang lebih detail untuk pengembangan diri.	Tersedianya aplikasi PKSP 360 (Peka Teman) yang digunakan untuk melakukan penilaian secara online, mandiri, tertutup dan rahasia	Mendapatkan hasil penilaian kinerja yang objektif sebagai bahan pemetaan talenta. Sehingga sistem merit dapat diterapkan secara maksimal dalam hal pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi ASN .	DINKOMINFO - BKPSDM / 2024

2	E-KENAIKAN PANGKAT	PNS		Selama ini proses pengajuan kenaikan pangkat bagi PNS masih dilakukan dengan cara mengumpulkan berkas secara manual sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama dan kurang efisien. Untuk meningkatkan layanan dalam pengajuan kenaikan pangkat, dibuatlah aplikasi E-KP yang akan mempercepat proses pengajuan KP secara online yang dapat dilakukan dimana saja.	Tersedianya aplikasi E-Kenaikan Pangkat (E-KP) yang mudah digunakan karena sudah terintegrasi dengan SIMPEG dan dapat diakses di mana saja.	Proses pengajuan kenaikan pangkat PNS akan lebih mudah, cepat dan efisien (paperless).	DINKOMINF O - BKPSDM / 2024
3	Optimalisasi Layanan Administrasi Jabatan Fungsional Dengan Penambahan Fitur Kontrol Ketersediaan Formasi Pada Aplikasi E-Jabfung Dan Pengintegrasian Basis Data Pada SIMPEG di BKPSDM Kabupaten Temanggung	PNS		Inovasi ini berupa pengembangan aplikasi E-Jabfung dengan menambahkan fitur kontrol ketersediaan formasi jabatan fungsional serta integrasi data kelas jabatan dan kebutuhan ASN dengan SIMPEG. Sistem mampu menampilkan informasi kebutuhan, bezetting, dan status pengajuan secara real time sehingga proses verifikasi menjadi lebih cepat, akurat, dan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.			2025
4	Optimalisasi Informasi Kenaikan Pangkat PNS	PNS		Buku Saku Digital Kenaikan Pangkat merupakan media informasi berbasis		Inovasi ini membantu ASN memperoleh informasi secara	2025

	Dengan Buku Saku Digital Sebagai Inovasi Dalam Genggaman Di Kabupaten Temanggung			digital yang menyajikan panduan lengkap mengenai mekanisme kenaikan pangkat PNS. Di dalamnya terdapat informasi jenis kenaikan pangkat, persyaratan, alur pengusulan, jadwal layanan, dasar hukum, hingga FAQ.		mandiri sehingga mengurangi kesalahan administrasi dan usulan yang tidak memenuhi syarat (TMS).	
5	Optimalisasi Pelayanan Informasi Kepegawaian Melalui FAQ Di Website BKPSDM Kabupaten Temanggung	PNS		FAQ merupakan layanan informasi berbasis website yang berisi kumpulan pertanyaan dan jawaban mengenai layanan kepegawaian yang paling sering diajukan ASN. Informasi disusun berdasarkan jenis layanan sehingga mudah diakses kapan saja..		Inovasi ini mengurangi konsultasi berulang, mempercepat penyampaian informasi, serta meningkatkan kualitas pelayanan informasi kepegawaian secara digital	2025
6	Optimalisasi Pendaftaran dan Pengumpulan Berkas Program Belajar Mandiri Melalui Website “Berdikari” BKPSDM Kabupaten Temanggung	PNS		Website BERDIKARI merupakan platform digital yang dikembangkan untuk mengelola Program Belajar Mandiri ASN secara terpadu. Melalui sistem ini, ASN dapat melakukan pendaftaran, mengunggah dokumen persyaratan dan laporan hasil belajar, serta memantau progres pembelajaran secara online.		Inovasi ini mendukung administrasi yang paperless, memudahkan monitoring oleh BKPSDM, dan menjadi basis data pengembangan kompetensi ASN.	2025
7	E-Mutasi Untuk Mengoptimalkan Layanan	PNS		e-Mutasi Masuk adalah aplikasi yang mendigitalisasi		Inovasi ini mempercepat proses pelayanan,	2025

	Administrasi Mutasi Masuk Di BKPSDM Kabupaten Temanggung			proses administrasi mutasi masuk ke Pemerintah Kabupaten Temanggung. Sistem menyediakan fitur pengajuan online, validasi kelengkapan dokumen sejak awal, verifikasi oleh petugas, serta pemantauan status berkas secara real time.		meminimalkan kesalahan administrasi, dan meningkatkan ketertiban pengelolaan dokumen mutasi.	
8	e-Mutasi Untuk Mengoptimalkan Layanan Administrasi Mutasi Keluar Di BKPSDM Kabupaten Temanggung	PNS		e-Mutasi Keluar adalah pengembangan fitur pada aplikasi SIMPEG yang memungkinkan proses pengajuan mutasi keluar dilakukan secara online. ASN dapat mengajukan permohonan, mengunggah dokumen, serta memantau status pengajuan secara real time, sementara admin melakukan verifikasi melalui sistem.		Inovasi ini meningkatkan efisiensi proses, akurasi data, dan transparansi layanan mutasi keluar.	2025
9	Optimalisasi Website Learning Management System (LMS) Dalam Pengembangan Kompetensi Di BKPSDM Kabupaten Temanggung	PNS		Optimalisasi Learning Management System (LMS) merupakan inovasi pengembangan platform pembelajaran digital BKPSDM Kabupaten Temanggung untuk mendukung pengembangan kompetensi ASN secara lebih efektif, efisien, dan terintegrasi. Pengembangan dilakukan melalui penambahan fitur		Inovasi ini memudahkan ASN mengikuti pelatihan kapan saja dan di mana saja, mempercepat administrasi pelatihan, meningkatkan akurasi data, serta mendukung transformasi digital dan implementasi SPBE dalam penyelenggaraan pengembangan	2025

				integrasi data peserta dengan SIMPEG, penerbitan sertifikat digital otomatis, pembaruan tampilan sistem, serta penyediaan konten pembelajaran daring..		kompetensi ASN	
--	--	--	--	--	--	----------------	--

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung, 2026

2.8. Penghargaan

Selama kurun waktu 3 tahun, Penghargaan yang telah diterima oleh Pemerintah Kabupaten Temanggung melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ada 3 (tiga) Penghargaan, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2.20
Daftar Penghargaan Pemerintah Kabupaten Temanggung
Tahun 2024-2026

No.	Nama Penghargaan	Pemberi Penghargaan	Skala	PD
1	“Peringkat 1 dalam penilaian SKP Tahun 2025 se-Kanreg I BKN Yogyakarta”.	BKN Yogyakarta	Regional	BKPSDM
2	peringkat 1 dalam meningkatkan kualitas data secara berkelanjutan pada pengukuran Indeks Kualitas Data (IKADA) 2025 se- Kanreg I BKN Yogyakarta	BKN Yogyakarta	Regional	BKPSDM
3	Penghargaan atas Pencapaian Progres Nilai Indeks Kualitas Data ASN Tertinggi Peringkat ke-4 di Wilayah Kerja Kantor Regional I BKN Tahun 2025	BKN Yogyakarta	Regional	BKPSDM

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung, 2026

BAB III

TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN

3.1. Telaahan terhadap Kebijakan Nasional

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

Tahun 2026 merupakan tahun kedua untuk pembangunan jangka menengah Kabupaten Temanggung tiga tahun ke depan. Pembangunan Tahun 2026 ditujukan untuk meningkatkan kualitas pembangunan manusia pemulihan ekonomi, dan tata kelola pemerintahan yang baik. BKPSDM Kabupaten Temanggung merupakan Perangkat Daerah yang melaksanakan program dan kegiatan yang menjadi salah satu arah kebijakan nasional yaitu meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik.

3.2. Tujuan dan Sasaran Renja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan BKPSDM yang dirumuskan dalam Renstra BKPSDM 2025-2029 adalah “Meningkatnya kualitas SDM Aparatur” dengan sasaran yang akan dicapai adalah “Meningkatnya kualitas pengelolaan SDM Aparatur”. Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi BKPSDM, maka untuk mencapai tujuan dan sasaran tersebut diperlukan:

1. dukungan kesesuaian program dan kegiatan yang disusun dalam Renja BKPSDM.
2. Menggerakkan seluruh sumber daya yang dimiliki oleh BKPSDM Kabupaten Temanggung dalam rangka melaksanakan kegiatan di Tahun 2026 secara tertib waktu dan tepat mutu; dan

3. Meningkatkan kualitas monitoring, evaluasi, dan pengkajian atas pelaksanaan program dan kegiatan.

Adapun keterkaitan antara Tujuan, Sasaran, Indikator, dan Target Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Temanggung pada Tahun 2027 adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Tujuan, Sasaran, Indikator Sasaran, Target Kinerja
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung Tahun 2027

TUJUAN	SASARAN	PROGRAM	INDIKATOR	SATUAN TARGET	TARGET TAHUN 2027	TARGET KONDISI AKHIR 2029
Meningkatnya kebijakan dan manajemen ASN melalui peningkatan pelayanan kepegawaian, peningkatan kualitas ASN dan peningkatan ketepatan penempatan ASN			Indeks Sistem Merit	Angka	0.78	
	Terwujudnya profesionalitas ASN		Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	81	
	Meningkatnya kualitas tata kelola perangkat daerah dalam pelayanan publik		Nilai IKM Perangkat Daerah	Angka	82.05	
			Nilai AKIP Perangkat Daerah	Angka	74.5	
		Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota			100	100
			Persentase ketersediaan administrasi keuangan, umum dan jasa penunjang perangkat daerah	%		
		Program Kepegawaian Daerah				
			Persentase keterisian jabatan	%	85.34	86.09
			Persentase layanan kepegawaian tepat waktu	%	100	100
			Persentase Kebutuhan ASN	%	100	100
			Persentase ASN berkinerja baik dan sangat baik	%	99.31	99.55
			Persentase kedisiplinan ASN	%	99.55	99.80
		Program Pengembangan Sumber Daya Manusia				
			Persentase pengembangan potensi ASN	%	27.21	30.92

Sumber : Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Temanggung Tahun 2025-2029.

Kebijakan dan strategi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung di Tahun 2027 dalam rangka optimalisasi pelaksanaan program dan kegiatan senantiasa mengacu pada kebijakan dan strategi yang sudah ditetapkan pada Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029. Hal tersebut adalah sekaligus dalam rangka menjaga konsistensi pelaksanaan Tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029.

3.3. Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki 2 bidang/urusan yaitu Bidang Kepegawaian serta Bidang Pendidikan dan Pelatihan, yang dibagi menjadi 3 program, 10 kegiatan, dan 26 Sub Kegiatan.

Bidang Kepegawaian

A. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah; dengan kegiatan dan sub kegiatan sbb :

1. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 - a. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
 - a. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
3. Administrasi Umum Perangkat Daerah
 - a. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor
 - b. Penyediaan Bahan Logistik Kantor
 - c. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
 - d. Fasilitasi Kunjungan Tamu
 - e. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
4. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - a. Penyediaan Jasa Surat Menyurat
 - b. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
 - c. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor

5. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

- a. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
- b. Pemeliharaan Mebel
- c. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
- d. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
- e. Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

B. Program Kepegawaian Daerah

1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

- a. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
- b. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
- c. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian

2. Mutasi dan Promosi ASN

- a. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
- b. Pengelolaan Promosi ASN

3. Pengembangan Kompetensi ASN

- a. Pengelolaan Assessment Center
- b. Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional

4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

- a. Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
- b. Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
- c. Pembinaan Disiplin ASN
- d. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN

Bidang Pendidikan dan Pelatihan

A. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Pengembangan Kompetensi Teknis

- a. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara

Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum

2. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
 - a. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan

Anggaran pada tahun 2027 adalah sebesar Rp. 8.567.378.484 yang bersumber dari dana APBD, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.2

Rencana Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Temanggung Tahun 2027

Kode					Urusan / Bidang Urusan / Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja			Rencana Tahun 2027					Cat ata n Pen ting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2028			
						Capaian Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiat an	Lokasi Output Kegiat an	Target Capaian Kinerja			Pagu Indikatif (Rp.)		Sumber Dana	Target Capaian Kinerja		Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif (Rp.)
										Progr am	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegia tan				Tolak Ukur	Tar get	
					UNSUR PENUNJANG URUSAN								8.567.378.484				8.991.853.580	
					KEPEGAWAIAN								6.487.548.414				6.912.023.510	
5	0 3	0 1			PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Persentase ketersediaa n administrasi keuangan, umum dan jasa penunjang perangkat daerah				100%			5.044.534.914				5.129.230.510	
5	0 3	0 1	2	0	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah								1.500.000				1.500.000	
5	0 3	0 1	2	0 0 0 1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah		Jumlah Dokumen Perencan aan Perangkat Daerah		Kab. Temang gung				1.500.000	DAU			1.500.000	
5	0 3	0 1	2	0	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase ketersediaan administrasi keuangan perangkat daerah							4.484.479.572				4.484.479.572	

5	03	01	20	0201	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN		Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN		Kab. Temanggung				4.484.479.572	DAU				4.484.479.572
5	03	01	20	06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase ketersediaan administrasi umum perangkat daerah							81.073.688					130.510.340
5	03	01	20	0601	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor		Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan		Kab. Temanggung				2.787.000	DAU				3.099.500
5	03	01	20	0604	Penyediaan Bahan Logistik Kantor		Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan		Kab. Temanggung				15.795.000	DAU				19.200.000
5	03	01	20	0605	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan		Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan		Kab. Temanggung				14.850.000	DAU				19.000.000

5	03	01	20	0608	Fasilitasi Kunjungan Tamu		Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu		Kab. Temanggung				25.495.188	DAU				39.993.840
5	03	01	20	0609	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD		Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD		Kab. Temanggung				22.146.500	DAU				49.217.000
5	03	01	20	08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase ketersediaan jasa penunjang perangkat daerah							310.356.092					311.989.400
5	03	01	20	0801	Penyediaan Jasa Surat Menyurat		Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat		Kab. Temanggung				2.250.000	DAU				3.500.000
5	03	01	20	0802	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik		Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan		Kab. Temanggung				35.458.416	DAU				48.489.400
5	03	01	20	0800	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor		Jumlah Laporan Penyediaan		Kab. Temanggung				256.647.676	DAU				260.000.000

				4			n Jasa Pelayana n Umum Kantor yang Disediaka n											
5	0 3	0 1	2	0 9	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase ketersediaan pemeliharaa n Barang Milik Daerah penunjang urusan perangkat daerah							16.000.000					20.000.000
5	0 3	0 1	2	0 9 0 2	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya		Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediaka n		Kab. Temang gung				16.000.000	DAU				20.000.000
5	0 3	0 1	2	0 9 0 5	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah								167.125.562					180.751.198
5	0 3	0 1	2	0 9 0 6	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan		Jumlah Kendaraa n Dinas Operasio nal atau Lapangan yang Dipelihar a dan dibayarka n Pajak dan Perizinan nya		Kab. Temang gung				91.438.638	DAU				96.251.198

5	03	01	2	0909	Pemeliharaan Mebel		Jumlah Mebel yang Dipelihara		Kab. Temang gung				1.618.000	DAU				2.000.000
5	03	01	2	0911	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya		Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara		Kab. Temang gung				23.741.500	DAU				25.000.000
5	03	01	2	09	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Persentase ketersediaan pemeliharaa n Barang Milik Daerah penunjang urusan perangkat daerah	Jumlah Gedung Kantor dan Banguna n Lainnya yang Dipelihar a/Direha bilitasi		Kab. Temang gung				48.430.274	DAU				55.000.000
5	03	01	2	0902	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya		Jumlah Sarana dan Prasaran a Penduku ng Gedung Kantor atau Banguna n Lainnya yang Dipelihar a/Direha bilitasi		Kab. Temang gung				1.897.150	DAU				2.500.000
5	03	02			PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase layanan kepegawaian tepat waktu				100%			1.443.013.500					1.782.793.000

						Persentase keterisian jabatan				85,34 %								
						Persentase Kebutuhan ASN				100%								
						Persentase ASN berkinerja baik dan sangat baik				99,31 %								
						Persentase kedisiplinan ASN				99,55								
5	03	02	2	01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengadaan ASN							146.980.500					226.358.000
						Jumlah PNS yang Mendapatkan Layanan Pensiun												
						Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian ASN												
5	03	02	2	0102	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuahan, Jenis			Kab. Temang gung				127.430.500	DAU				192.358.000

							dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN												
5	0 3	0 2	2	0 1 0 6	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian		Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian		Kab. Temang gung				10.000.000	DAU					22.000.000
5	0 3	0 2	2	0 1 1 0	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian		Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian		Kab. Temang gung				9.550.000	DAU					12.000.000
5	0 3	0 2	2	0 2	Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Mutasi dan Promosi ASN							114.158.000						322.000.000
						Jumlah Dokumen Hasil Mutasi dan Promosi ASN													
						Jumlah ASN yang dipromosi													

5	03	02	2	0202	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN		Jumlah Pengelola an Kenaikan Pangkat ASN		Kab. Temang gung				10.000.000	DAU				22.000.000
5	03	02	2	0203	Pengelolaan Promosi ASN		Jumlah Dokumen Hasil Pengelola an Promosi ASN		Kab. Temang gung				104.158.000	DAU				300.000.000
5	03	02	2	03	Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN yang di assessment							1.166.875.000					1.179.375.000
						Jumlah ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi												
5	03	02	2	0302	Pengelolaan Assessment Center		Jumlah Dokumen Pengelola an Assessme nt Center		Kab. Temang gung				1.156.875.000	DAU				1.156.875.000
5	03	02	2	0304	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN		Jumlah ASN yang Mendapat kan Pendidika n Lanjutan		Kab. Temang gung				-	DAU				5.000.000

5	0	0	2	0	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional		Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir		Kab. Temanggung				10.000.000	DAU				17.500.000
5	0	0	2	0	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur							15.000.000					55.060.000
						Jumlah ASN yang terfasilitasi Uji Kesehatan												
						Jumlah kegiatan pembinaan disiplin yang dilaksanakan												
						Persentase penyelesaian pelanggaran disiplin (Jumlah SK/Jumlah pelanggaran)												
5	0	0	2	0	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi		Kab. Temanggung				-	DAU				7.500.000

							Kinerja Aparatur												
5	03	02	2	0403	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Kab. Temang gung				7.500.000	DAU					15.000.000
5	03	02	2	0407	Pembinaan Disiplin ASN		Jumlah ASN yang Mendapat kan Pembinaa n Kedisiplin an		Kab. Temang gung				7.500.000	DAU					27.560.000
5	03	02	2	0408	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN		Jumlah Laporan Hasil Pengelola an Penyelesa ian Pelanggar an Disiplin ASN		Kab. Temang gung				-	DAU					5.000.000
5	04				PENDIDIKAN DAN PELATIHAN								2.079.830.070						2.079.830.070
0	21	13	2		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase pengembang an potensi ASN				27,21 %			2.079.830.070						2.079.830.070
5	04	02	2	01	Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah ASN yang Mengikuti							25.000.000						25.000.000

						Pengembang an Kompetensi												
5	0 4	0 2	2	0 1 0 3	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum		Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi		Kab. Temang gung				25.000.000	DAU				25.000.000
5	0 4	0 2	2	0 2	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah ASN yang mengikuti Sertifikasi, Kelembagaa n, Pengembang an Kompetensi Manajerial dan Fungsional							2.054.830.070					2.054.830.070
5	0 4	0 2	2	0 2 0 7	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan		Jumlah Laporan Hasil Penyeleng garaan Pengemb an Kompeten si bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsion		Kab. Temang gung				2.054.830.070	DAU				2.054.830.070

[illegible]

BAB IV

RENCANA KERJA DAN PENDANAAN

4.1. Program dan Kegiatan

Program dan kegiatan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung di Tahun 2027 dilaksanakan dalam rangka melanjutkan perencanaan pembangunan tahun sebelumnya dan mengacu pada Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan RPJMD Kabupaten Temanggung Tahun 2025-2029.

Program dan kegiatan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2027 direncanakan berdasarkan analisa kebutuhan yang telah dilakukan sebagai perbandingan dengan rancangan awal RKPD Kabupaten Temanggung Tahun 2027. Analisa kebutuhan tersebut selanjutnya disandingkan dengan proyeksi kemampuan keuangan daerah di Tahun 2027.

Adapun perbandingan antara analisa kebutuhan dalam rancangan Renja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2027 dengan RKPD Kabupaten Temanggung Tahun 2027 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1.

Perbandingan Rencana Program dan Kegiatan
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Temanggung Tahun 2027

RANCANGAN RENJA [BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA] TAHUN 2027			RKPD KABUPATEN TEMANGGUNG TAHUN 2027			(+ / -)
No	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah, dan Program/Kegiatan	Pagu Indikatif	No	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah, dan Program/Kegiatan	Pagu Indikatif	Pagu Indikatif
A	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	8.567.378.484	A	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	8.567.378.484	
	KEPEGAWAIAN	6.487.548.414		KEPEGAWAIAN	6.487.548.414	
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	5.044.534.914		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	5.044.534.914	
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	1.500.000		Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	1.500.000	
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	1.500.000		Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	1.500.000	
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4.484.479.572		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4.484.479.572	
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4.484.479.572		Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4.484.479.572	
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	81.073.688		Administrasi Umum Perangkat Daerah	81.073.688	
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	2.787.000		Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	2.787.000	
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	15.795.000		Penyediaan Bahan Logistik Kantor	15.795.000	
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	14.850.000		Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	14.850.000	
	Fasilitasi Kunjungan Tamu	25.495.188		Fasilitasi Kunjungan Tamu	25.495.188	
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	22.146.500		Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	22.146.500	
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	16.000.000		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	16.000.000	
	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	16.000.000		Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	16.000.000	
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	294.356.092		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	294.356.092	

RANCANGAN RENJA [BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA] TAHUN 2027			RKPD KABUPATEN TEMANGGUNG TAHUN 2027			(+ / -)
No	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah, dan Program/Kegiatan	Pagu Indikatif	No	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah, dan Program/Kegiatan	Pagu Indikatif	Pagu Indikatif
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	2.250.000		Penyediaan Jasa Surat Menyurat	2.250.000	
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	35.458.416		Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	35.458.416	
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	256.647.676		Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	256.647.676	
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	167.125.562		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	167.125.562	
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	91.438.638,		Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	91.438.638,	
	Pemeliharaan Mebel	1.618.000		Pemeliharaan Mebel	1.618.000	
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	23.741.500		Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	23.741.500	
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	48.430.274		Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	48.430.274	
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	1.897.150,		Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	1.897.150,	
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	1.443.013.500		PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	1.443.013.500	
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	146.980.500		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	146.980.500	
	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	127.430.500		Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	127.430.500	
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	10.000.000		Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	10.000.000	
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	9.550.000		Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	9.550.000	
	Mutasi dan Promosi ASN	114.158.000,		Mutasi dan Promosi ASN	114.158.000,	
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	10.000.000		Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	10.000.000	
	Pengelolaan Promosi ASN	104.158.000		Pengelolaan Promosi ASN	104.158.000	

RANCANGAN RENJA [BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA] TAHUN 2027			RKPD KABUPATEN TEMANGGUNG TAHUN 2027			(+ / -)
No	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah, dan Program/Kegiatan	Pagu Indikatif	No	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah, dan Program/Kegiatan	Pagu Indikatif	Pagu Indikatif
	Pengembangan Kompetensi ASN	1.166.875.000		Pengembangan Kompetensi ASN	1.166.875.000	
	Pengelolaan Assessment Center	1.156.875.000		Pengelolaan Assessment Center	1.156.875.000	
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	0		Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	0	
	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	10.000.000		Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	10.000.000	
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	15.000.000		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	15.000.000	
	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	0		Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	0	
	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	7.500.000		Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	7.500.000	
	Pembinaan Disiplin ASN	7.500.000		Pembinaan Disiplin ASN	7.500.000	
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	0		Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	0	
	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	2.079.830.070		PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	2.079.830.070	
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	2.079.830.070		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	2.079.830.070	
	Pengembangan Kompetensi ASN	25.000.000		Pengembangan Kompetensi ASN	25.000.000	
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	25.000.000		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	25.000.000	
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	2.054.830.070		Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	2.054.830.070	
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	2.054.830.070		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	2.054.830.070	

Sumber : SIPD RI RKPD Kab. Temanggung Tahun 2027

Dari Tabel 4.1. di atas dapat diketahui bahwa tidak terjadi kenaikan/penurunan pagu indikatif pada Tahun 2027.

BAB V

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

5.1 Indikator Kinerja Utama Tahun 2027

Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) adalah ukuran keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran strategis operasionalnya. IKU menjadi prioritas utama untuk mengetahui dan meningkatkan kinerja serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun evaluasi hasil renja 2025 dan target IKU tahun 2027 sebagai berikut:

Tabel 5.1.
Indikator Kinerja Utama Tahun 2027

Indikator Kinerja Utama Tahun 2027					
NO	INDIKATOR	SATUAN	EVALUASI HASIL RENJA 2025 (realisasi)	TARGET TAHUN 2027	KETERANGAN
V	INDIKATOR KINERJA UTAMA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA				
UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG KEPEGAWAIAN					
33	Kepegawaian				
1	Nilai IKM Perangkat Daerah	angka	83,93	0,73	
2	Nilai AKIP Perangkat Daerah	angka	73,45	74,5	
3	Indeks Sistem Merit	angka	0,62	0,73	
UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN					
34	Pendidikan dan Pelatihan				
1	Indeks Profesionalitas ASN	angka	79,80	81	
Unsur Pengawasan Pemerintahan					

Sumber : Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Temanggung Tahun 2025-2029.

5.2 Indikator Kinerja Kunci Tahun 2027

Indikator Kinerja Kunci (IKK) adalah indikator utama yang digunakan untuk mengukur keberhasilan pencapaian kinerja program pada tingkat pemerintah pusat atau daerah. Indikator ini merupakan ukuran kinerja yang paling strategis, kritis, dan mewakili esensi dari suatu program sehingga dapat mencerminkan apakah program tersebut berjalan efektif.

Indikator kinerja Kunci BKPSDM merupakan bagian dari unsur penunjang urusan pemerintahan, dengan sub unsur kelembagaan, kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Adapun yang menjadi indikator adalah Persentase Aparatur Sipil Negara pendidikan perguruan tinggi (Aparatur Sipil Negara tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) . Indikator

Persentase Aparatur Sipil Negara pendidikan perguruan tinggi diperoleh dengan rumus Jumlah Aparatur Sipil Negara lulusan perguruan tinggi (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) dibagi Jumlah Aparatur Sipil Negara (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan).

Tabel 5.2
Pencapaian Kinerja Pelayanan Daerah (IKK) Kabupaten Temanggung

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target Kinerja			Realisasi Kinerja		Capaian s.d tw 1 2026	Skala Nilai Peringkat Kinerja (ST/T/SEDAN G/R/SR)
			2025	2026	2027	2025	2026		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Urusan : Unsur penunjang urusan pemerintahan									
Bidang Urusan : Kelembagaan, Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan									
INDIKATOR IKK									
1	Persentase ASN pendidikan Perguruan Tinggi (ASN tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	70,83	73,48	76,23	73,63	73,16	99,56	Sangat Tinggi
2	Rasio pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	29,28	30,61	32,01	N.a *	N.a *	N.a *	N.a *
3	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	20,89	21,81	22,78	N.a *	N.a *	N.a *	N.a *

* tidak dilakukan penghitungan karena tidak masuk dalam indikator kinerja

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung, 2026

Sesuai dengan RPJMD Kabupaten Temanggung tahun 2025-2029 terdapat 3 (tiga) Indikator Kinerja Kunci Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Tabel 5.2). Hanya 1 (satu) indikator yang menjadi Indikator Kinerja Kunci BKPSDM tahun 2025 sedangkan 2 (dua) indikator lain tidak menjadi indikator perangkat daerah, sehingga tidak dilakukan penghitungan.

BAB VI

PENUTUP

Dengan memperhatikan kondisi dan situasi, tantangan, peluang, hambatan, dan kekuatan yang dimiliki, maka pada Tahun 2027 diperkirakan masyarakat dan pemerintah Kabupaten Temanggung masih akan mengalami kehidupan yang dinamis dikarenakan merupakan tahun politik baik ditingkat nasional, provinsi maupun Kabupaten. Situasi yang dinamis tersebut memberikan kesempatan yang lebih luas bagi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kinerja pelaksanaan program dan kegiatan yang telah direncanakan. Renja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2027 yang telah tersusun akan memberikan arah dan pedoman bagi semua pemangku kepentingan di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia itu sendiri maupun pihak-pihak yang memiliki keterkaitan dengan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam rangka percepatan pelaksanaan program dan kegiatan yang sudah direncanakan.

Renja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2027 yang telah disusun berdasarkan Indikasi Program Strategis Tahun Transisi Perencanaan Kabupaten Temanggung sekiranya dapat benar-benar dilaksanakan secara konsisten terutama dalam pemenuhan anggaran pada proses penganggaran di APBD Tahun Anggaran 2027. Seandainya pagu anggaran yang ada di dalam Renja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2027 ini tidak dapat dipenuhi sepenuhnya, maka tentunya akan dilakukan penyesuaian-penyesuaian pada saat dilaksanakannya kegiatan di Tahun 2027 nanti.

Realisasi APBD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun Anggaran 2025 sebesar Rp. 5.621.743.765,00 terdiri dari Belanja pegawai Rp 4.140.619.218,00 dan belanja barang jasa sebesar Rp 1.481.124.547,00. Persentase realisasi anggaran adalah sebesar 89,99%, terdapat efisiensi anggaran sebesar 10,01 % sehingga dapat dikatakan kinerja efisien dan efektif. Sedangkan realisasi APBD Tahun Anggaran 2026 sampai dengan Triwulan I sebesar Rp 1.253.186.185,00 terdiri dari belanja

pegawai sebesar Rp1.156.235.974,00 dan belanja barang jasa sebesar Rp. 96.950.211,00

Dalam Renja Tahun Anggaran 2027 Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mendapat alokasi anggaran untuk Belanja Program sebesar Rp 8.567.378.484,00 yang terdiri dari program Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota Rp 5.044.534.914,00; Program Kepegawaian Daerah Rp 1.443.013.500,00; Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Rp.2.079.830.070,00.

Semoga dengan telah selesainya penyusunan Renja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2027 ini, maka cita-cita dan harapan yang telah dicanangkan pada saat penyusunan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat tercapai sesuai dengan pentahapan yang telah direncanakan, atau jika memungkinkan dapat dicapai lebih cepat dari waktu yang telah direncanakan.

Temanggung, 21 Juli 2026

Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA
KABUPATEN TEMANGGUNG,



Ripto Susilo
RIPTO SUSILO

Pembina Utama Muda

NIP. 19670427 198703 1 001