



# LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP)

## BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TEMANGGUNG TAHUN 2022



**BKPSDM KABUPATEN TEMANGGUNG  
2023**

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillahirobbil'alamin*, dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, kami dapat menyelesaikan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (LKjIP BKPSDM) Kabupaten Temanggung Tahun 2022. LKjIP BKPSDM Tahun 2022 adalah dokumen pelaporan atas kinerja BKPSDM Kabupaten Temanggung selama Tahun 2022 yang berisikan realisasi pada sasaran, program, kegiatan, dan sub kegiatan pelaksanaan tugas dan fungsi yang didasarkan pada hasil pelaksanaan kegiatan selama Tahun 2022.

Dalam rangka menjelaskan hasil kinerja selama Tahun 2022 yang diampu oleh BKPSDM, maka dalam LKjIP ini kami jabarkan capaian dari target masing-masing indikator kinerja, baik indikator kinerja utama, indikator sasaran, serta indikator program. Masing-masing dicantumkan beserta target dan analisisnya baik itu factor pendorong maupun factor penghambat, serta hal-hal yang direncanakan dan dilaksanakan untuk pencapaian target dimaksud.

Demikian LKjIP BKPSDM Tahun 2022, dengan harapan laporan hasil kinerja yang telah disusun menjadi salah satu bahan untuk evaluasi guna perbaikan pelaksanaan kegiatan di tahun-tahun mendatang, baik untuk BKPSDM dan juga untuk Pemerintah Kabupaten Temanggung.

Temanggung, 3 Maret 2023

**KEPALA BKPSDM  
KABUPATEN TEMANGGUNG,**

  
**UMI LESTARI NURJANAH, S.Sos, M.Si**

Pembina Tingkat I

NIP. 19660608 199603 2 004

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR TABEL .....	iv
DAFTAR GAMBAR .....	vi
DAFTAR DIAGRAM .....	vii
BAB I : PENDAHULUAN .....	1
A. Gambaran Umum Perangkat Daerah .....	1
B. Dasar Hukum, Tujuan, dan Manfaat LKjIP.....	11
C. Sistematika Penulisan .....	12
BAB II : PERENCANAAN KINERJA .....	14
A. Rencana Strategis .....	14
B. Indikator Kinerja Utama BKPSDM .....	17
C. Perjanjian Kinerja Tahun 2022 .....	17
D. Rencana Anggaran Tahun 2022 .....	20
BAB III : AKUNTABILITAS KINERJA .....	21
A. Capaian Kinerja BKPSDM .....	21
B. Capaian Kinerja Sasaran dan Indikator Program .....	39
C. Prestasi dan Penghargaan .....	86
BAB IV : PENUTUP .....	87

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Aset dan Modal Penunjang Kinerja BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2022 .....	10
Tabel 2.1	Tujuan dan Sasaran Misi 3 (Ketiga) RPJMD Tahun 2018 – 2023 untuk Tahun Ke - IV (2022) .....	16
Tabel 2.2	Indikator Kinerja Utama Tahun 2022 .....	17
Tabel 2.3	Perjanjian Kinerja Indikator Sasaran Resntra BKPSDM 2019-2023 Untuk Tahun 2022 .....	18
Tabel 2.4	Perjanjian Kinerja Indikator Sasaran Program BKPSDM Tahun 2022 ...	19
Tabel 2.5	Rencana Anggaran per Sasaran Tahun 2022 .....	20
Tabel 3.1	Capaian Indikator Kinerja Utama Sasaran Strategis BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2022 .....	21
Tabel 3.2	IP ASN Pemerintah Kabupaten Temanggung Tahun 2017- 2022 .....	24
Tabel 3.3	Pencapaian Skor Dimensi IP ASN Tahun 2022 .....	24
Tabel 3.4	Aspek, Sub Aspek, dan Bobot Penilaian Sistem Merit .....	26
Tabel 3.5	Kategori, Sebutan, dan Rekomendasi Indeks Sistem Merit .....	28
Tabel 3.6	Indeks Sistem Merit Kabupaten Temanggung Tahun 2017- 2022.....	28
Tabel 3.7	Indeks Sistem Merit Pemerintah Kabupaten Temanggung Tahun 2022	30
Tabel 3.8	Capaian Kinerja Program BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2022 .....	39
Tabel 3.9	Persentase Penyusunan Formasi Pegawai Kabupaten Temanggung Tahun 2018-2022 .....	41
Tabel 3.10	Bahan Usulan Kebutuhan ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung .....	42
Tabel 3.11	Persentase Penyelesaian Usulan Pensiun PNS Tepat Waktu Kabupaten Temanggung Tahun 2017- 2022 .....	48
Tabel 3.12	Data Persentase Usulan Pensiun Tepat Waktu Kabupaten Temanggung Tahun 2022 .....	49
Tabel 3.13	Data Penjagaan Pensiun PNS Kabupaten Temanggung Tahun 2022 - 2026 .....	49
Tabel 3.14	Persentase Penyelesaian Usulan Kenaikan Pangkat Tepat Waktu Kabupaten Temanggung Tahun 2017 - 2022 .....	51
Tabel 3.15	Penyelesaian Usulan Kenaikan Pangkat Tepat Waktu Tahun 2022 .....	52
Tabel 3.16	Persentase Penyelesaian Usulan Pengangkatan dan Kenaikan Jabatan Fungsional Kabupaten Temanggung Tahun 2017- 2022 .....	54
Tabel 3.17	Penyelesaian Usulan Pengangkatan dan Kenaikan Jabatan Fungsional Tahun 2022 .....	55

Tabel 3.18	Persentase Keterisian Jabatan di Pemerintah Kabupaten Temanggung Tahun 2017 – 2022 .....	57
Tabel 3.19	Keterisian Jabatan pada Pemerintah Kabupaten Temanggung Tahun 2022 .....	59
Tabel 3.20	Persentase Perempuan pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas Pemerintah Kabupaten Temanggung Tahun 2017 – 2022 .....	63
Tabel 3.21	Data Pejabat Perempuan pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas Kabupaten Temanggung Tahun 2022 .....	64
Tabel 3.22	Persentase Pelanggaran Disiplin ASN/PNS Kabupaten Temanggung Tahun 2017 – 2022 .....	66
Tabel 3.23	Pelanggaran Disiplin ASN/PNS di Pemerintah Kabupaten Temanggung Tahun 2022 .....	67
Tabel 3.24	Persentase Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin ASN/PNS Kabupaten Temanggung Tahun 2017 – 2022 .....	69
Tabel 3.25	Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin ASN/PNS Kabupaten Temanggung Tahun 2022 .....	69
Tabel 3.26	Persentase Pelaksanaan <i>Updating</i> Data Kepegawaian Kabupaten Temanggung Tahun 2017 – 2022 .....	70
Tabel 3.27	<i>Updating</i> Data Kepegawaian Terverifikasi Tahun 2022 .....	71
Tabel 3.28	Persentase Pejabat Tinggi Pratama, Administrator dan Pengawas yang Memiliki Kompetensi Diklat Kepemimpinan Tahun 2017 – 2022 ...	72
Tabel 3.29	Jumlah Pejabat Tinggi Pratama, Administrator dan Pengawas yang Telah Lulus Diklat Kepemimpinan Tahun 2022 .....	73
Tabel 3.30	Persentase PNS yang mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional Tahun 2017- 2022 .....	75
Tabel 3.31	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Teknis/Fungsional Tahun 2022 .....	76
Tabel 3.32	Realisasi Anggaran BKPSDM Tahun Anggaran 2022 .....	77
Tabel 3.33	Realisasi Belanja Operasi BKPSDM Tahun Anggaran 2022 .....	80
Tabel 3.34	Realisasi Belanja Modal BKPSDM Tahun Anggaran 2022 .....	81

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Temanggung.....	7
Gambar 3.2	Pelaksanaan Seleksi JPT Pratama .....	37
Gambar 3.3	Tahapan Seleksi Kemampuan Bidang Penerimaan CPNS Formasi Tahun 2021 .....	37
Gambar 3.3	Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dasar CPNS Formasi Tahun 2021 .....	38
Gambar 3.4	<i>Workshop</i> Pembinaan Jabatan Fungsional Hasil Penyetaraan Jabatan .....	38
Gambar 3.5	Pelantikan dan Pengambilan Sumpah/Janji Jabatan Administrator Dan Pengawas .....	38
Gambar 3.6	Penyerahan SK dan Perjanjian Kerja PPPK serta Pengambilan Sumpah/Janji PPPK .....	38

## DAFTAR DIAGRAM

Diagram 1.1	Jumlah Pegawai BKPSDM berdasarkan Kualifikasi Pendidikan per – 31 Desember 2022 .....	8
Diagram 1.2	Jumlah Pegawai BKPSDM berdasarkan Golongan per – 31 Desember 2022 .....	8
Diagram 1.3	Jumlah Pegawai BKPSDM berdasarkan Jabatan per – 31 Desember 2022 .....	9

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. GAMBARAN UMUM PERANGKAT DAERAH**

#### **1. Latar Belakang**

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

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

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

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

Dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKPSDM yang berorientasi pada Renstra, maka BKPSDM Kabupaten Temanggung menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2022, berupa laporan kinerja beserta ukuran



keberhasilan dan/atau kegagalan pelaksanaan. LKjIP BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2022 yang merupakan laporan capaian kinerja (*performance result*) selama 1 (satu) tahun yaitu tahun 2022 mengacu RKT tahun keempat pada Renstra BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2019 – 2023.

## 2. Tugas Pokok dan Fungsi

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

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

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

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

Rincian Tugas:

- a. merumuskan dan menetapkan rencana dan program kegiatan Badan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- b. membagi tugas bawahan sesuai dengan jabatan dan kompetensinya serta memberikan arahan baik secara lisan maupun tertulis guna kelancaran pelaksanaan tugas;
- c. menyelenggarakan koordinasi dan konsultasi dengan instansi terkait baik vertikal maupun horizontal guna sinkronisasi dan harmonisasi pelaksanaan tugas;
- d. merumuskan kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan di Daerah sesuai peraturan perundang-undangan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- e. menelaah dan mengkaji peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sebagai bahan perumusan kebijakan teknis serta pedoman pelaksanaan tugas;
- f. menyelenggarakan pembinaan, pengawasan dan pengendalian kegiatan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sesuai peraturan perundang-undangan agar kinerja Badan mencapai target yang telah ditetapkan;
- g. menyelenggarakan pelayanan prima, fasilitasi, dan inovasi di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan guna peningkatan kualitas kerja;
- h. menetapkan Standar Operasional Prosedur dalam penyelenggaraan kegiatan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
- i. menyelenggarakan pembinaan dan pengawasan internal dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- j. mengoordinasikan dan mengarahkan kegiatan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- k. mengevaluasi pelaksanaan kegiatan Badan dengan cara mengukur pencapaian program kerja yang telah disusun;
- l. melaporkan pelaksanaan tugas kepada Bupati baik lisan maupun tertulis sebagai wujud akuntabilitas dan transparansi;
- m. mengevaluasi dan menilai prestasi kerja bawahan sesuai ketentuan dalam rangka peningkatan karir, pemberian penghargaan dan sanksi;
- n. menyampaikan saran dan pertimbangan kepada pimpinan baik lisan maupun tertulis agar kegiatan berjalan lancar; dan

- o. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

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

Dalam melaksanakan tugas Sekretariat melaksanakan fungsi:

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

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

Dalam melaksanakan tugas Bidang Formasi dan Kepangkatan melaksanakan fungsi:

- a. penyiapan perumusan kebijakan, pelaksanaan koordinasi dan kebijakan, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang penyusunan formasi dan kebutuhan pegawai;
- b. penyiapan perumusan kebijakan, pelaksanaan koordinasi dan kebijakan, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang penerimaan, penjurangan, pengangkatan Calon Aparatur Sipil Negara;
- c. penyiapan perumusan kebijakan, pelaksanaan koordinasi dan kebijakan, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang pengelolaan dan fasilitasi jabatan fungsional; dan

- d. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

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

Dalam melaksanakan tugas Bidang Pengembang

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

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

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

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

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

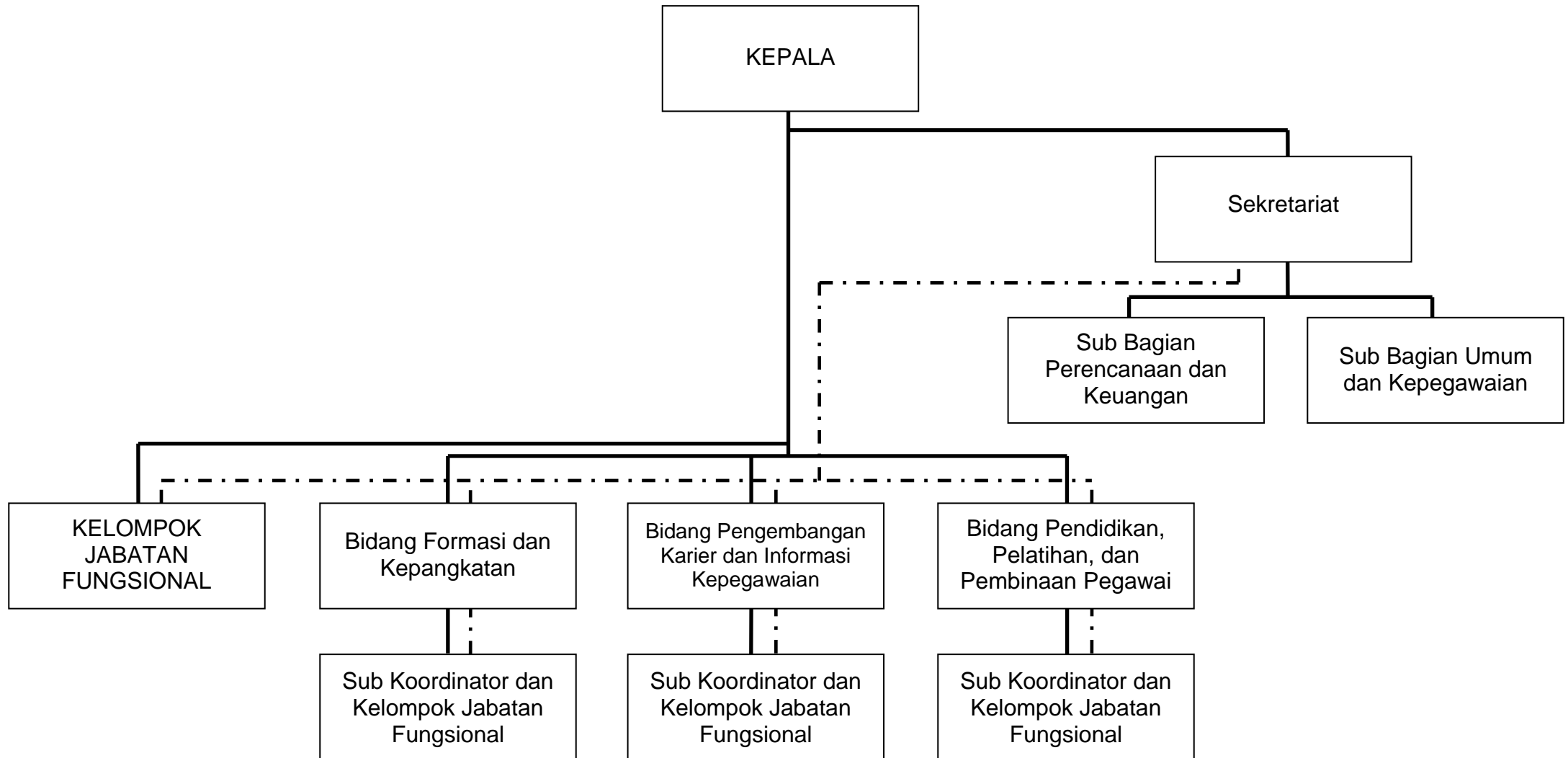
### **3. Susunan Organisasi**

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

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

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

Gambar 1.1  
Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Temanggung



Secara umum keberhasilan dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk dapat mewujudkan apa yang ingin dicapai dalam suatu organisasi tidak terlepas dari peran serta aktif dari SDM Organisasi tersebut, demikian pula halnya dengan SDM aparatur di lingkungan BKPSDM Kabupaten Temanggung yang merupakan satu kesatuan individu yang melakukan kerja sama dalam melaksanakan kegiatan untuk secara bersama-sama mencapai tujuan yang ditetapkan. Salah satu persyaratan utama mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan tersebut yaitu dengan tersedianya SDM yang terampil, ahli, mampu dan kompeten serta berdayaguna.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, BKPSDM Kabupaten Temanggung didukung oleh 35 (tiga puluh lima) orang personil dengan komposisi sebagaimana diagram berikut:

Diagram 1.1  
Jumlah Pegawai BKPSDM  
berdasarkan Kualifikasi Pendidikan  
per – 31 Desember 2022

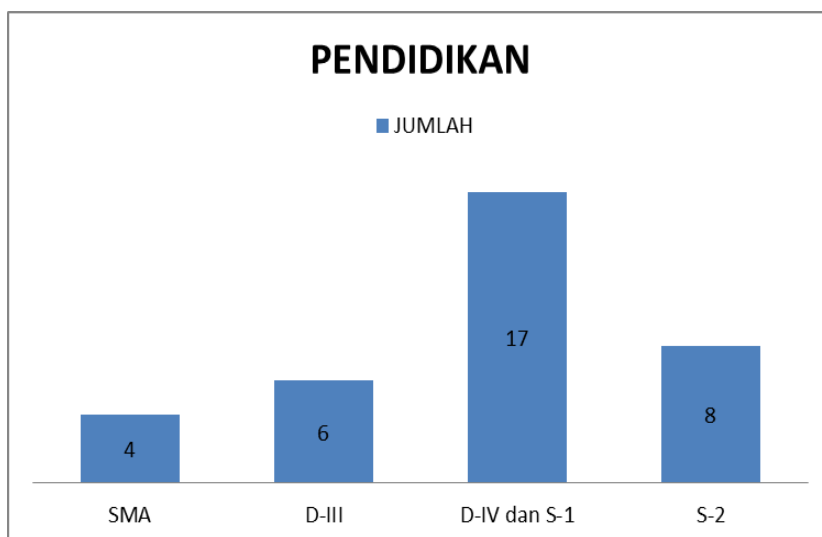


Diagram 1.2  
Jumlah Pegawai BKPSDM  
Berdasarkan Golongan  
per – 31 Desember 2022

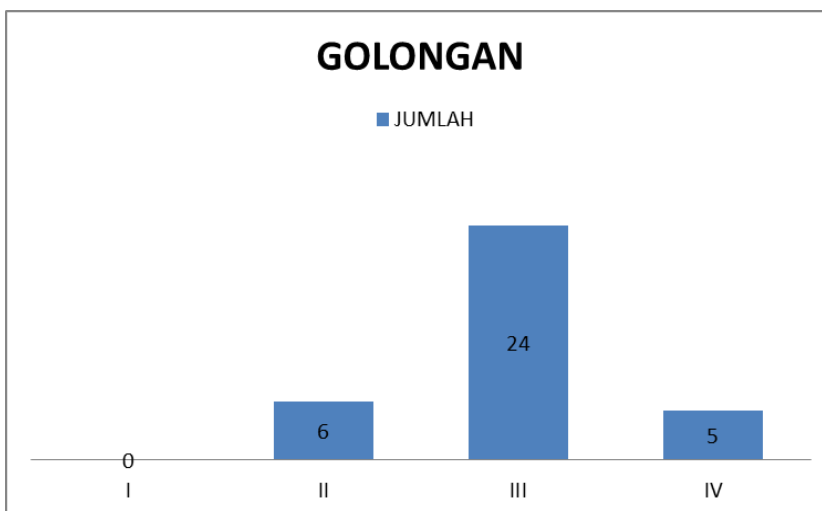
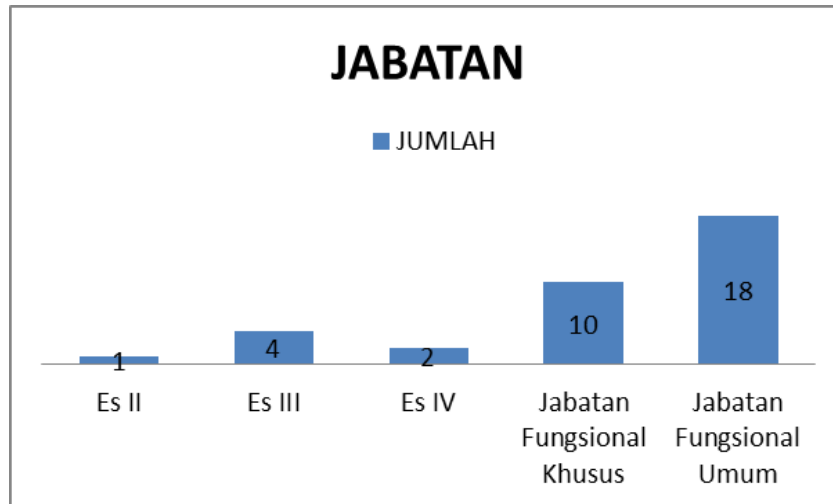


Diagram 1.3  
Jumlah Pegawai BKPSDM  
Berdasarkan Jabatan  
per – 31 Desember 2022



#### 4. Sarana dan Prasarana

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

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

Tabel 1.1  
Aset dan Modal Penunjang Kinerja  
BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2022

Uraian		Jumlah Aset	Nilai Aset	Keterangan
1.	Tanah	-	0,-	Nihil
2.	Alat Besar	1 unit	17.773.000,-	<i>Portable Genset</i>
3.	Alat Angkut	20 unit	963.294.773,-	- 5 unit roda 4 - 15 unit roda 2
4.	Peralatan Pertanian	1 buah	290.000,-	
5.	Alat Kantor dan Alat Rumah Tangga	398 unit	807.669.160,-	
6.	Alat Studio, Komunikasi, Pemancar	74 unit	160.623.886,-	



Uraian		Jumlah Aset	Nilai Aset	Keterangan
7.	Alat Kedokteran Umum	2 unit	2.905.960,-	Thermometer
8.	Komputer	62 unit	1.200.017.010,-	
9.	Gedung dan Bangunan	1 unit	116.193.000,-	gedung kantor bertingkat
10.	Jaringan	5 unit	59.409.000,-	- Jaringan Listrik Laboratorium Pengembangan SDM - Jaringan Komputer - Router Indoor AS7240 MHz
11.	Bahan Perpustakaan	1 buah	66.500,-	Buku Sejarah Temanggung
12.	Aset lainnya (asset tak berwujud)	3 unit	312.153.000,-	Aplikasi Simpeg
13.	Aset lain-lain	406 unit	34.741.650,-	
<b>Jumlah Aset</b>			<b>3.974.577.289,-</b>	

## 5. Isu Strategi

BKPSDM Kabupaten Temanggung diharapkan mampu menyelesaikan berbagai permasalahan yang dihadapi melalui visi, misi, program dan kegiatan. Permasalahan tersebut disebutkan sebagai isu-isu strategis, diantaranya:

### a. Belum Optimalnya Reformasi Birokrasi

Prinsip dasar dari reformasi birokrasi adalah mewujudkan birokrasi yang hemat struktur namun kaya fungsi. Guna mewujudkannya diperlukan perencanaan, peningkatan kapasitas aparatur sipil negara, pola karir yang transparan serta pelaksanaan pembinaan pegawai secara tegas sesuai aturan-aturan kepegawaian yang berlaku, utamanya pada area bidang Penataan Sumber Daya Manusia Aparatur.

### b. Sistem rekrutmen, penempatan dan distribusi aparatur harus ditingkatkan karena belum sepenuhnya berdasarkan kompetensi dan kebutuhan organisasi.

### c. Pengelolaan data dan pelayanan informasi kepegawaian aparatur daerah yang cepat, tepat dan aktual masih perlu ditingkatkan dengan memanfaatkan teknologi informasi secara optimal dan terintegrasi.

### d. Kualitas sumber daya aparatur masih perlu ditingkatkan baik kualitas maupun kuantitas sesuai kompetensi dan kebutuhan organisasi dan daerah.

- e. Pelayanan administrasi kepegawaian masih perlu ditingkatkan agar pelayanan yang baik, bersih dan melayani kepada seluruh aparatur tercapai.

Adapun beberapa permasalahan di bidang aparatur daerah adalah:

- a. Kurangnya jumlah pegawai untuk formasi tertentu khususnya untuk pelayanan dasar pendidikan dan kesehatan.
- b. Terbatasnya kompetensi SDM Aparatur.
- c. Kurangnya pendidikan dan pelatihan (diklat) aparatur untuk meningkatkan kemampuan teknis dan fungsional menuju aparatur yang professional.
- d. Perlunya optimalisasi pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) sebagai sumber data dan informasi kepegawaian dan bahan pengambilan keputusan/kebijakan.
- e. Masih ditemukan beberapa kasus tentang tidak sesuainya pengisian jabatan dengan formasi awal.

## **B. DASAR HUKUM, TUJUAN, DAN MANFAAT LKJIP**

### **1. Dasar Hukum**

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

- a. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja;
- c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja instansi Pemerintah;
- d. Peraturan Daerah Kabupten Temanggung Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 2 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Temanggung Tahun 2018-2023;
- e. Peraturan Bupati Nomor 100 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 86 Tahun 2019 tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Temanggung dan Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah Kabupaten Temanggung;
- f. Peraturan Bupati Nomor 37 Tahun 2022 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung.

## 2. Tujuan

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

## 3. Manfaat

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

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

## C. SISTEMATIKA LKjIP

Penulisan LKjIP Kabupaten Temanggung Tahun 2022 disusun dengan sistematika yang mengacu pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara *Review* atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, sebagai berikut:

### 1. BAB I Pendahuluan

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

### 2. BAB II Perencanaan Kinerja

Pada bab ini diuraikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja tahun 2022.

### **3. BAB III Akuntabilitas Kinerja**

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

- a. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun 2022, antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2022 dengan tahun 2021 dan beberapa tahun sebelumnya, realisasi kinerja sampai dengan tahun 2022 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
- b. Analisis penyebab keberhasilan/ kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan;
- c. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

### **4. Bab IV Penutup**

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

## **BAB II**

### **PERENCANAAN KINERJA**

#### **A. RENCANA STRATEGIS**

##### **1. Visi Daerah**

Visi dan misi Pemerintah Kabupaten Temanggung tertuang dalam Perda Nomor 2 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Temanggung Tahun 2018-2023.

Visi Kabupaten Temanggung sesuai dokumen perencanaan pembangunan daerah dimaksud, adalah:

**“TERWUJUDNYA MASYARAKAT TEMANGGUNG YANG  
TENTREM, MAREM, GANDEM”.**

Pernyataan visi tersebut mengandung makna sebagai berikut:

- Tentrem** : Terwujudnya kehidupan masyarakat yang aman, rukun berdampingan secara damai tanpa memandang perbedaan suku, agama, ras, golongan, dan status sosial, penuh kegotongroyongan, saling menghormati antar masyarakat, taat kepada hukum dan menjunjung tinggi hak asasi manusia.
- Marem** : Terpenuhinya kebutuhan dasar masyarakat secara lahir dan batin, adil dan merata
- Gandem** : Masyarakat memiliki kemampuan berpikir, beraktualisasi, inovatif dan kreatif, mandiri, berdaya saing sehingga mampu berprestasi baik di tingkat regional dan global.

##### **2. Misi Daerah**

Upaya untuk mewujudkan Visi Kabupaten Temanggung Tahun 2018-2023, dirumuskan 3 (tiga) Misi Pembangunan Kabupaten Temanggung sebagai berikut:

- a. Mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, berkarakter, dan berdaya;
- b. Mewujudkan pemberdayaan ekonomi kerakyatan yang berbasis potensi unggulan daerah dan berkelanjutan;
- c. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pelayanan publik yang berkualitas.

Penjelasan Makna Misi:

**Misi Pertama**, Manusia yang berkualitas adalah manusia yang komprehensif dalam berfikir, selalu mengantisipasi tuntutan di masa depan, memiliki sikap positif, berperilaku terpuji, dan berwawasan, serta memiliki kemampuan, keterampilan, dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan diberbagai bidang

pembangunan. Manusia berkarakter adalah manusia yang memiliki kepribadian dan budi pekerti yang luhur, bertanggung jawab serta menjunjung tinggi nilai-nilai kehidupan bermasyarakat seperti toleransi dan kegotongroyongan. Manusia berdaya adalah manusia yang mengerti, termotivasi, tahu berbagai alternatif, memanfaatkan peluang, berenergi, mampu bekerjasama, mampu mengambil keputusan, berani mengambil resiko, mampu mencari dan menangkap informasi, serta mampu bertahan dan bertindak sesuai dengan situasi.

**Misi Kedua,** Pemberdayaan ekonomi kerakyatan merupakan upaya memberdayakan kelompok ekonomi yang mendominasi struktur dunia usaha yang dikelola oleh dan untuk kelompok masyarakat. Potensi daerah adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh suatu daerah baik yang berbentuk fisik atau non fisik yang memiliki peluang untuk dikembangkan oleh Pemerintah Daerah. Sektor unggulan adalah sektor yang pertumbuhannya cepat dan mampu bersaing dengan sektor yang sama pada wilayah regional, dan mampu menggerakkan sektor lainnya. Kabupaten Temanggung memiliki berbagai potensi unggulan daerah baik di bidang pertanian, perkebunan, industri dan pariwisata. Penguatan ekonomi yang berbasis potensi unggulan dengan berpihak kepada rakyat kecil diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat, sehingga akan memutus rantai kemiskinan melalui peningkatan ekonomi masyarakat. Pembangunan ekonomi kerakyatan yang berbasis potensi unggulan daerah didukung dengan pengembangan infrastruktur daerah yang memperhatikan rencana tata ruang, dan berwawasan lingkungan.

**Misi Ketiga,** Tata kelola pemerintahan yang baik adalah pemerintahan yang bersih, berwibawa, bisa bergerak secara sinergis, responsif, inovatif, dan mendapat dukungan dari rakyat. Tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) diperlukan dalam menyelenggarakan fungsi Pemerintah sebagai penyelenggara pelayanan publik (*public service*), pelaksana pembangunan (*development*), dan pemberdayaan masyarakat (*empowering*).

Pelayanan publik yang berkualitas adalah pelayanan publik yang mengacu pada kepuasan masyarakat dan merupakan gambaran dari terwujudnya *good governance*. Terdapat empat komponen utama di dalam pelayanan publik agar menjadi berkualitas (*service excellence*), yaitu: (1)Kecepatan, (2)Ketepatan, (3)Keramahan, dan (4)Kenyamanan. Keempat komponen tersebut merupakan satu kesatuan yang terintegrasi, sehingga bila ada komponen yang kurang maka pelayanan menjadi kurang berkualitas. Kualitas jasa atau layanan yang baik akan dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat, yang pada akhirnya akan menciptakan kepercayaan masyarakat kepada pemerintah.

### 3. Tujuan dan Sasaran, kebijakan dan Program

#### a. Tujuan

Tujuan organisasi merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi organisasi.

Selaras dengan tujuan misi ke-3 RPJMD Kabupaten Temanggung 2018-2023 maka BKPSDM Kabupaten Temanggung menetapkan tujuan strategis “**Terwujudnya Pengelolaan Manajemen Kepegawaian yang Berkualitas**” dengan indikator tujuan indeks profesionalitas Aparatur Sipil Negara dan Indeks Merit System.

#### b. Sasaran

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan organisasi dan menggambarkan hal-hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan secara operasional. Oleh karenanya rumusan sasaran yang ditetapkan diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan program operasional dan kegiatan pokok organisasi yang bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat dicapai.

Dalam mewujudkan tujuan startegis BKPSDM Kabupaten Temanggung, sasaran yang ditetapkan adalah “Meningkatnya Kualitas Manajemen Kepegawaian”.

Adapun tujuan dan sasaran Renstra BKPSDM pada misi 3 RPJMD 2018-2023 untuk tahun ke-4 (Tahun 2022) sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2.1  
Tujuan dan Sasaran Misi 3 (Ketiga) RPJMD Tahun 2018 – 2023  
untuk Tahun Ke - IV (2022)

TUJUAN		SASARAN	
1		2	
<b>Misi 3 (Ketiga):</b> Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pelayanan publik yang berkualitas			
1.	<b>Terwujudnya Pengelolaan Manajemen Kepegawaian yang berkualitas</b>	1.1	Meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian

#### c. Kebijakan dan Program

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

Adapun kebijakan yang telah ditetapkan oleh BKPSDM Kabupaten Temanggung untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai 5 (lima) tahun kedepan adalah:

- 1) Peningkatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN.
- 2) Peningkatan Pengelolaan administrasi Kepegawaian.
- 3) Peningkatan fasilitasi pengelolaan Promosi ASN.
- 4) Peningkatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian.
- 5) Peningkatan Pengembangan Kompetensi ASN.
- 6) Peningkatan Fasilitasi Evaluasi Kinerja Aparatur.
- 7) Peningkatan Fasilitasi Pembinaan ASN.

Sedangkan Program pada BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2022 sejumlah 3 program yaitu:

- 1) Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.
- 2) Program Kepegawaian Daerah; dan
- 3) Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

## B. INDIKATOR KINERJA UTAMA BKPSDM

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam penerapan tata kelola pemerintahan yang baik di BKPSDM Kabupaten Temanggung, maka BKPSDM mempunyai Indikator Kinerja Utama yang tercantum dalam Peraturan Bupati Temanggung Nomor 100 Tahun 2021 tanggal 1 November 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Temanggung Nomor 86 Tahun 2019 tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Temanggung dan Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah Kabupaten Temanggung. Adapun Indikator Kinerja Utama BKPSDM sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2.2  
Indikator Kinerja Utama Tahun 2022

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator
1.	Terwujudnya Pengelolaan Manajemen Kepegawaian yang berkualitas	Meningkatnya kualitas manajemen Kepegawaian	Indeks Profesionalitas ASN Indeks Merit System

## C. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

Perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisi penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujud komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan



tugas, fungsi, dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (*outcome*) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga kinerja setiap tahunnya menjadi berkesinambungan.

Tujuan disusunnya Perjanjian Kinerja adalah:

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

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, Kepala BKPSDM Kabupaten Temanggung pada Tahun 2022 telah melakukan Perjanjian Kinerja dengan Bupati Temanggung untuk mewujudkan target kinerja yang telah ditetapkan.

Perjanjian Kinerja Kabupaten Temanggung Tahun 2022 mengacu pada Kebijakan Umum Anggaran (KUA) dan Rencana Strategis, prioritas APBD T.A 2022, serta kebijakan Umum Perubahan Anggaran (KUPA) dan Perubahan APBD TA 2022. Indikator sasaran BKPSDM Kabupaten Temanggung dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.3  
Perjanjian Kinerja Indikator Sasaran Resntra BKPSDM 2019-2023  
untuk Tahun 2022

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	TARGET 2022
1.	Meningkatnya kualitas manajemen Kepegawaian	Indeks Profesionalitas ASN	Angka indeks	50,07
		Indeks Merit System	Angka indeks	0,51

untuk tercapainya indikator sasaran tujuan Renstra BKPSDM tersebut, diperlukan strategi dengan sasaran program pelayan pada BKPSDM yang mengacu pada tujuan dan sasaran Perubahan RPJMD Tahun 2018-2023, sebagaimana tabel 2.4.

Tabel 2.4  
Perjanjian Kinerja Indikator Sasaran Program  
BKPSDM Tahun 2022

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	TARGET 2022
1.	Meningkatnya Pengelolaan Penyusunan Formasi dan Administrasi Kepegawaian	Persentase Penyusunan formasi pegawai	%	100
		Persentase penyelesaian usulan pensiun tepat waktu	%	100
		Persentase penyelesaian usulan kenaikan pangkat tepat waktu	%	100
		Persentase Penyelesaian Pengangkatan dan Kenaikan Jabatan Fungsional	%	100
2.	Meningkatnya Kapasitas Sumberdaya Aparatur dan Informasi Kepegawaian	Persentase keterisian Jabatan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas	%	80
		Persentase perempuan pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas (target S'DGs)	%	47
		Persentase pelaksanaan <i>updating</i> data kepegawaian	%	95
3.	Meningkatnya Pengembangan SDM dan Kualitas Pembinaan Aparatur	Persentase pejabat tinggi pratama, pejabat administrator, dan pejabat pengawas yang memiliki kompetensi diklat kepemimpinan	%	32
		Persentase ASN yang memenuhi kompetensi Diklat teknis dan fungsional	%	13,5
		Persentase pelanggaran disiplin ASN	%	0,2
		Persentase penyelesaian penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN	%	90

Dalam rangka mewujudkan tujuan yang hendak dicapai BKPSDM Kabupaten Temanggung menggunakan beberapa aplikasi yaitu:

1. *Aplikasi e-Absensi*, guna memantau kehadiran PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung. Dan sebagai bahan pembinaan terhadap PNS yang menunjukkan pola pelanggaran berkaitan dengan kehadiran di Perangkat Daerah masing-masing.
2. *Aplikasi SIMPEG*, guna mengukur kekuatan PNS untuk tiap-tiap Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung sekaligus sebagai data utama dalam proses mutasi/*rolling* pegawai dalam daerah.
3. *Aplikasi e-Kinerja*, guna memonitoring dan memantau kinerja yang dilakukan oleh PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten temanggung.

4. *Aplikasi Peluk ASN*, guna mengakomodir keluhan/masukan dari PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten temanggung
5. *Aplikasi E-Mutasi*, yang menjalankan proses pelayanan mutasi kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung
6. *Aplikasi e-file*, merupakan bagian dari aplikasi simpeg yang dijalankan untuk mendokumentasi semua dokumen (arsip) ASN, sehingga dokumen tidak lagi berwujud kertas melainkan dokumen elektronik.

#### D. RENCANA ANGGARAN TAHUN 2022

Guna mewujudkan kinerja yang telah diperjanjikan, maka BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2022 melaksanakan Rencana Program dan Kegiatan yang terdiri dari 3 program, 8 kegiatan, dan 25 sub kegiatan tersebut dibutuhkan pendanaan indikatif berdasarkan kelompok sasaran dan mengalokasikan anggaran sebesar Rp.9.895.907.544,00 yang terdiri dari Belanja Gaji sebesar Rp.3.854.796.037,00 dan Belanja Program/kegiatan sebesar Rp.6.041.111.507,00.

Adapun komposisi belanja langsung dari program/kegiatan yang menunjang sasaran strategis BKPSDM Kabupaten Temanggung adalah sebagai berikut:

Tabel 2.5  
Rencana Anggaran per Sasaran Tahun 2022

NO	SASARAN STRATEGIS	RENCANA ANGGARAN TAHUN 2022 (Rp)		
		RENSTRA	RENJA	APBD
1.	Meningkatnya Pengelolaan Penyusunan Formasi dan Administrasi Kepegawaian	367.000.000	175.000.000	367.500.000
2.	Meningkatnya Kapasitas Sumberdaya Aparatur dan Informasi Kepegawaian	290.000.000	170.000.000	170.000.000
3.	Meningkatnya Pengembangan SDM dan Kualitas Pembinaan Aparatur	1.836.000.000	5.139.759.800	4.950.257.300
NO	SASARAN PENUNJANG	RENCANA ANGGARAN TAHUN 2022 (Rp)		
		RENSTRA	RENJA	APBD
1.	Terselenggaranya koordinasi dan pelayanan administrasi, sarana dan prasarana, dan kebutuhan kedinasan	4.870.715.750	4.051.565.254	4.408.150.244

## BAB III

### AKUNTABILITAS KINERJA

#### A. CAPAIAN KINERJA BKPSDM

##### 1. Capaian Indikator Kinerja Utama

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

##### Sasaran Strategis: Meningkatnya Kualitas Manajemen Kepegawaian

Pengukuran capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2022 untuk sasaran strategis “Meningkatnya Kualitas Manajemen Kepegawaian” dilakukan dengan cara membandingkan antara target (rencana) dan realisasi IKU. Dari hasil pengukuran kinerja tersebut diperoleh data bahwa rata-rata capaian kinerja sasaran sebesar 97,25% atau kategori “**Sangat baik**” sebagaimana tabel 3.1 dibawah ini:

Tabel 3.1  
Capaian Indikator Kinerja Utama Sasaran Strategis  
BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2022

<b>Sasaran Strategis : Meningkatnya Kualitas Manajemen Kepegawaian</b>									
No	IKU	Satuan	Capaian 2021	Tahun 2022			Renstra 2019 - 2023		
				Target	Realisasi	% Capaian	Target akhir 2023	Capain 2022	Capain kinerja s/d 2022
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Indeks Profesionalitas ASN	angka	51,24	50,07	53,13	100	50,09	53,13	100
2	Indeks Merit Sistem	angka	0,259	0,51	0,482	94,51	0,61	0,482	79,02
<i>Rata-rata Capaian Indikator Kinerja Utama</i>						<b>97,25</b>			<b>89,51</b>

Sumber : BKPSDM, 2022

Dari tabel 3.1 dapat disimpulkan bahwa rata-rata sasaran strategis BKPSDM Kabupaten Temanggung tercapai 97,25% atau kategori “**Sangat Baik**”, dengan rincian sebagai berikut:

- a. Indeks Profesionalitas ASN tercapai pada angka 53,13 dengan target 50,07 atau 100%. Dibandingkan Indeks Profesionalitas ASN dengan tahun 2021 (51,24) mengalami kenaikan sebesar 1,89. Dibandingkan dengan target akhir Renstra yaitu sebesar 50,09 maka telah tercapai 100%.
- b. Indeks Merit Sistem dengan target 0,51 dan realisasi 0,482 atau tercapai 94,51%. Dibandingkan Indeks Merit Sistem tahun 2021 (0,259) mengalami kenaikan sebesar 0,223. Dibandingkan dengan target akhir Renstra baru tercapai 79,02% sehingga membutuhkan Upaya Keras untuk mencapai target.

### **Indeks Profesionalitas ASN**

Seiring dengan perkembangan dan tuntutan di era globalisasi, Aparatur Sipil Negara (ASN) saat ini diharapkan dapat bersikap lebih profesional dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk membangun sikap kerja profesional dalam diri ASN. Pemerintah telah menerbitkan berbagai peraturan diantaranya Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan-RB) Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara (PerBKN) Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara. Peraturan tersebut mewajibkan Instansi Pusat dan Daerah untuk melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN) sedikitnya satu kali dalam satu tahun.

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

- a. Dimensi Kualifikasi, digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah (diperhitungkan 25% dari keseluruhan pengukuran).
- b. Dimensi Kompetensi, digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan (diperhitungkan 40% dari keseluruhan pengukuran)

- c. Dimensi Kinerja, yaitu riwayat hasil penilaian kinerja berupa nilai SKP dan nilai Perilaku Kerja Pegawai. Indikator kinerja memiliki bobot 30% dari total penilaian.
- d. Dimensi disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS (diperhitungkan 5% dari keseluruhan pengukuran).

Secara manual Indeks Profesionalitas ASN dapat diukur menggunakan rumus:

$$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i = IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$$

dan

$IP_1$	=	$W_{1j} * R_{1j}$
$IP_2$	=	$W_{2k} * R_{2k}$
$IP_3$	=	$W_{3l} * R_{3l}$
$IP_4$	=	$W_{4m} * R_{4m}$

Keterangan:

IP : Indeks Profesionalitas

IP<sub>i</sub> : Indeks Profesionalitas ke -i

IP<sub>1</sub> : Indeks Profesionalitas dimensi Kualifikasi = W (bobot) sub dimensi kualifikasi ke -j \* R (rating) jawaban sub dimensi kualifikasi ke -j

IP<sub>2</sub> : Indeks Profesionalitas dimensi Kompetensi = W (bobot) sub dimensi kualifikasi ke -j \* R (rating) jawaban sub dimensi kualifikasi ke -j

IP<sub>3</sub> : Indeks Profesionalitas dimensi Kinerja = W (bobot) sub dimensi kualifikasi ke -j \* R (rating) jawaban sub dimensi kualifikasi ke -j

IP<sub>4</sub> : Indeks Profesionalitas dimensi Disiplin = W (bobot) sub dimensi kualifikasi ke -j \* R (rating) jawaban sub dimensi kualifikasi ke -j

Keterangan:

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

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

Terkait dengan Pengukuran IP ASN Pemerintah Kabupaten Temanggung, sesuai dengan arahan BKN maka pengukuran tidak dilakukan

secara mandiri akan tetapi dilakukan dengan cara mengunduh data melalui laman IP-DJASN yang *update* datanya dilakukan melalui kegiatan *update* MySAPK secara nasional. Hasil pengunduhan untuk mengetahui capaian nilai indeks IP ASN kabupaten Temanggung tahun 2021 belum optimal karena nilai dimensi kinerja maupun dimensi kedisiplinan belum *terupdate* sampai dengan akhir tahun 2021. Selain itu aplikasi data kepegawaian MySAPK belum terkoneksi dengan pengukuran IP ASN sehingga untuk tahun 2021 masih dihitung secara manual dengan data yang ada di BKPSDM. Pada awal tahun 2022, BKN telah *update* data IP ASN yang telah terkoneksi dengan MySAPK. Penilaian secara terperinci nilai indeks IP ASN dengan penghitungan mandiri dan yang dilakukan oleh BKN dari tahun 2018 sampai dengan triwulan IV tahun 2022, dapat dilihat di dalam tabel berikut:

Tabel 3.2  
IP ASN Pemerintah Kabupaten Temanggung  
Tahun 2017- 2022

No.	Dimensi Pengukuran	Tahun					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
1.	Kualifikasi	n.a	9	10,34	10,82	11,907	12,39
2.	Kompetensi	n.a	7	11,48	9,15	9,343	12,73
3.	Kinerja	n.a	25	25,07	25,09	25	23,01
4.	Disiplin	n.a	5	4,95	4,97	4,997	5
<b>TOTAL</b>			<b>46</b>	<b>51,84</b>	<b>50,03</b>	<b>51,247</b>	<b>53,13</b>

Sumber: Badan Kepegawaian Negara, 2018, 2022  
Penghitungan mandiri BKPSDM, 2019, 2020, 2021

Adapun persentase skor masing-masing dimensi IP ASN Tahun 2022 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3  
Pencapaian Skor Dimensi IP ASN Tahun 2022

Dimensi IP	Bobot	Skor riil	Capaian (dengan pembulatan)
Kualifikasi	25% (0,25)	12,39	50%
Kompetensi	40% (0,40)	12,73	32%
Kinerja	30% (0,30)	23,01	77%
Disiplin	5% (0,05)	5	100%

Berdasarkan tabel pencapaian dimensi IP ASN diatas, terlihat bahwa pencapaian skor paling rendah terlihat pada dimensi kompetensi yaitu sebesar 32%, padahal bobot dimensi kompetensi menyumbang nilai paling besar terhadap pengukuran IP ASN yaitu sebesar 40%. Skor dimensi kompetensi diperoleh melalui pendataan terhadap riwayat keikutsertaan PNS dalam kegiatan diklat atau bimbingan teknis minimal 20 JP selama 1 tahun terakhir dan seminar selama 2 tahun terakhir yang relevan dengan tugas dan jabatannya.

Capaian IP ASN Tahun 2022 yaitu sebesar 52,66 lebih tinggi 2,59 dari target yang direncanakan yaitu 50,07. Nilai IP ASN yang melebihi target tersebut disebabkan oleh sudah terinputnya sebagian besar data kinerja pegawai (P2KP) dan data kompetensi pegawai (sertifikat diklat) yang merupakan bagian dari dimensi penilaian IP ASN.

IP ASN ini merupakan salah satu indikator area perubahan dalam penilaian Reformasi Birokrasi. Sehingga capaian IP ASN mendukung capaian Reformasi Birokrasi. Hal-hal yang mendukung capaian IP ASN antara lain *update* data kepegawaian yang dilakukan oleh BKPSDM lewat aplikasi MySAPK, *update* data yang dilakukan secara mandiri oleh ASN lewat aplikasi SIMPEG, keikutsertaan ASN mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi secara mandiri, dan semakin meningkatnya kualifikasi pendidikan pegawai.

Sedangkan hal-hal yang dilaksanakan agar capaian meningkat adalah Koordinasi secara intensif dengan BKN selaku pengelola data kepegawaian (SAPK) dan pemberi rekomendasi/yang mengeluarkan nilai indeks.

### **Indeks Sistem Merit**

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

Indeks 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.

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



Pengukuran indeks sistem merit dinilai berdasarkan/mencakup 8 aspek yang terdiri atas 47 sub aspek, dengan cara mengkalikan bobot masing-masing sub aspek dengan skor. Bobot masing-masing sub aspek telah ditetapkan oleh KASN. Skor juga ditetapkan oleh KASN berdasarkan kondisi *riil* sub aspek pada tiap-tiap instansi.

Aspek, sub aspek dan bobot pada pengukuran indeks sistem merit dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4  
Aspek, Sub Aspek, dan Bobot Penilaian Sistem Merit

NO	ASPEK	SUB ASPEK	BOBOT
1	Perencanaan Kebutuhan	1. Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah 5 (lima) tahun yang sudah ditetapkan PPK	2,5
		2. Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan <i>up to date</i> yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi	2,5
		3. Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir	2,5
		4. Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah 5 (lima) tahun	2,5
2	Pengadaan	1. Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan	2
		2. Ketersediaan kebijakan internal (Permen/Perka Lembaga/Pergub/Perbup/Perwal) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif	2
		3. Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif	2
		4. Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS	2
		5. Persentase CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar	2
3	Pengembangan Karier	1. Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis, dan sosial kultural) untuk setiap jabatan	5
		2. Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi	5
		3. Ketersediaan <i>Talent Pool</i> yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja	5
		4. Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi	2,5
		5. Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai	2,5
		6. Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja	2,5
		7. Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN	2,5
		8. Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan	2,5
		9. Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui	2,5

NO	ASPEK	SUB ASPEK	BOBOT
		praktik kerja dan pertukaran pegawai 10. Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i>	2,5
4	Promosi dan Mutasi	1. Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/Perka Lembaga/Pergub/Perbup/Perwal) tentang pola karir 2. Ketersediaan kebijakan internal (Permen/Perka Lembaga/Pergub/Perbup/Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada <i>talent pool</i> dan rencana suksesi 3. Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka dan kompetitif	5 2,5 2,5
5	Manajemen kinerja	1. Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi 2. Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif 3. Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja 4. Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi 5. Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir	5 5 2,5 5 2,5
6	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	1. Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja 2. Ketersediaan kebijakan internal (Permen/Pergub/Perbup/Perwali) untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi 3. Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya 4. Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai	2,5 2,5 2,5 2,5
7	Perlindungan dan Pelayanan	1. Kebijakan perlindungan untuk pegawai (diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional) 2. Penyediaan fasilitas untuk memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi	2 2

NO	ASPEK	SUB ASPEK	BOBOT
8	Sistem Informasi	1. Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis <i>online</i> yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai	2
		2. Penerapan <i>e-performance</i> yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online	1
		3. Penggunaan <i>e-office</i> yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian	1
		4. Pembangunan dan penggunaan <i>asesment center</i> dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi	2

Sumber: Aplikasi Sipinter KASN

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

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

Tabel 3.5  
Kategori, Sebutan, dan Rekomendasi Indeks Sistem Merit

NO	NILAI	INDEKS	KATEGORI/ SEBUTAN	REKOMENDASI
1	325-400	0,81-1	I/Sangat Baik	dapat direkomendasikan untuk dikecualikan dari ketentuan mengenai pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan kompetitif
2	250-324	0,61-0,8	II/Baik	dapat direkomendasikan untuk dikecualikan dari ketentuan mengenai pengisian jabatan pimpinan tinggi tertentu secara terbuka dan kompetitif namun tetap dalam pengawasan KASN
3	175-249	0,41-0,6	III/Kurang	Akan dibimbing sampai dengan mendapatkan nilai dengan kategori baik
4	100-174	0,2-0,4	IV/Buruk	akan dilakukan audit dan supervisi oleh Tim sampai dengan mendapatkan nilai dengan kategori baik

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

Penilaian Sistem Merit dilakukan setiap tahun, hasil penilaian Sistem Merit secara mandiri dan penilaian yang telah mendapatkan verifikasi dari KASN dari Tahun 2020 hingga 2022 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.6  
Indeks Sistem Merit Kabupaten Temanggung  
Tahun 2017- 2022

No	Uraian	Tahun				
		2018	2019	2020 <sup>*)</sup>	2021	2022
1.	Penilaian Sistem Merit	n.a	n.a	218	113	200
2.	Indeks Sistem Merit	n.a	n.a	0,52	0,259	0,482

Sumber: Aplikasi sipinter

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

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa hasil penilaian atau skor Indeks Sistem Merit pada tahun 2022 mengalami kenaikan dari capaian tahun 2021.

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

Secara rinci hasil perolehan atau skor Indeks Sistem Merit Tahun 2022 yang telah mendapatkan verifikasi dari KASN sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.7  
Indeks Sistem Merit Pemerintah Kabupaten Temanggung Tahun 2022

NO	ASPEK	SUB ASPEK	KONDISI SAAT INI	BOBOT	NILAI MANDIRI	VERIFIKASI KASN
I	PERENCANAAN KEBUTUHAN (10%)	1. Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah 5 (lima) tahun yang sudah ditetapkan PPK	Sudah disusun peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah berdasarkan anjab dan ABK, dirinci menurut jenis jabatan, pangkat, deskripsi tugas dan kualifikasi, namun belum ditetapkan dengan keputusan PPK	2,5	10	7,5
		2. Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan up to date yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi	Tersedia data kepegawaian yang lengkap berbasis sistem informasi, diperbarui secara berkala dan sudah terintegrasi dengan data kepegawaian lainnya (data kinerja dan disiplin) dalam Sistem Informasi Kepegawaian	2,5	10	10
		3. Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir	Tersedia data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam Sistem Informasi Kepegawaian untuk lima tahun ke depan dan diperbarui secara otomatis	2,5	10	10
		4. Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah 5 (lima) tahun	Sudah menyusun rencana pemenuhan kebutuhan ASN berdasarkan jenis jabatan dengan mempertimbangkan Anjab dan ABK	2,5	10	7,5
	<b>SUB-TOTAL I</b>				<b>40</b>	<b>35</b>
II	PENGADAAN (10%)	1. Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan	Sudah menyusun rencana pengadaan ASN berdasarkan Anjab dan ABK	2	8	6
		2. Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/Pergub/ Perbup/Perwal) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif	Memiliki kebijakan internal namun hanya berbentuk SK Pembentukan Panitia Seleksi jika ada penerimaan pegawai	2	8	4
		3. Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan	Penetapan hasil penerimaan calon ASN dilakukan secara obyektif dan transparan	2	8	8

NO	ASPEK	SUB ASPEK	KONDISI SAAT INI	BOBOT	NILAI MANDIRI	VERIFIKASI KASN	
		tidak diskriminatif					
		4. Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS	Instansi pemerintah telah melaksanakan Latsar CPNS dalam kurun waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak diangkat sebagai CPNS	2	8	6	
		5. Persentase CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar	90% - 100% CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang lamar	2	8	8	
	<b>SUB-TOTAL II</b>					<b>40</b>	<b>32</b>
<b>III</b>	<b>PENGEMBANGAN KARIER (30%)</b>	1. Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan	Sudah tersedia SKJ untuk JPT	5	10	5	
		2. Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi	Sudah tersedia profil pegawai berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi untuk JPT, JA dan JF	5	10	5	
		3. Ketersediaan <i>Talent Pool</i> yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja	Sudah tersedia <i>Talent Pool</i> untuk JPT, JA dan JF	5	15	0	
		4. Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi	belum ada rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi untuk seluruh pegawai	2,5	7,5	0	
		5. Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai	belum ada informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai	2,5	5	5	
		6. Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja	belum ada informasi tentang kesenjangan kinerja	2,5	2,5	0	

NO	ASPEK	SUB ASPEK	KONDISI SAAT INI	BOBOT	NILAI MANDIRI	VERIFIKASI KASN
		7. Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN	belum ada strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN	2,5	2,5	2,5
		8. Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan	Sudah tersedia program diklat namun belum terstruktur	2,5	2,5	2,5
		9. Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai	belum ada peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai	2,5	0	0
		10. Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i>	belum ada Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i>	2,5	7,5	0
	<b>SUB-TOTAL III</b>				<b>62,5</b>	<b>20</b>
<b>3</b>	<b>PROMOSI DAN MUTASI (10%)</b>	1. Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/Perka Lembaga/Pergub/Perbup/Perwali) tentang pola karir	Pola karir pegawai dilaksanakan dengan dasar kebijakan (peraturan internal) baik jalur vertikal, horizontal dan diagonal	5	20	15
		2. Ketersediaan kebijakan internal (Permen/Perka Lembaga/Pergub/Perbup/Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada talent pool dan rencana suksesi	belum ada kebijakan internal (Permen/Perka Lembaga/Pergub/Perbup/Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada <i>talent pool</i> dan rencana suksesi	2,5	10	5
		3. Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka dan kompetitif	Sudah melaksanakan Pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif di tingkat regional/nasional serta pengisian Administrator dan Pengawas dengan metode <i>assessment</i> tanpa adanya pengaduan atas dugaan pelanggaran sistem merit	2,5	10	2,5
	<b>SUB-TOTAL IV</b>				<b>40</b>	<b>22,5</b>
<b>V.</b>	<b>MANAJEMEN</b>	1. Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur	Sudah menyusun kontrak kinerja bagi seluruh	5	20	15

NO	ASPEK	SUB ASPEK	KONDISI SAAT INI	BOBOT	NILAI MANDIRI	VERIFIKASI KASN
	<b>KINERJA (20%)</b>	dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi	pegawai yang diturunkan dari Rencana Strategis organisasi			
		2. Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif	Sudah menerapkan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur untuk seluruh pegawai	5	20	15
		3. Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja	Sudah melaksanakan penilaian kinerja secara berkala 3 bulan sekali yang disertai dengan dialog kinerja	2,5	5	5
		4. Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi	Sudah menganalisis permasalahan terkait kinerja namun belum terstruktur	5	5	5
		5. Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir	Belum menggunakan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir	2,5	5	5
	<b>SUB-TOTAL V</b>					<b>55</b>
<b>VI</b>	<b>PENGGAJIAN, PENGHARGAAN, DAN DISIPLIN (10%)</b>	1. Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja	Tunjangan kinerja memperhitungkan aspek penilaian kinerja dengan bobot lebih besar dari pada aspek disiplin	2,5	7,5	7,5
		2. Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwali) untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi	Sudah pernah memberikan penghargaan kepada pegawai berprestasi, namun belum menjadi agenda tetap/terjadwal	2,5	2,5	2,5
		3. Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya	Sudah menetapkan peraturan tentang kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansi dan telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai	2,5	5	5
		4. Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode	<i>Database</i> terkait penegakan disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku terintegrasi dalam Sistem	2,5	7,5	7,5



NO	ASPEK	SUB ASPEK	KONDISI SAAT INI	BOBOT	NILAI MANDIRI	VERIFIKASI KASN	
		perilaku yang dilakukan pegawai	Informasi Kepegawaian (data kinerja dan kompetensi) namun belum terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (BKN)				
	<b>SUB-TOTAL VI</b>					<b>22,5</b>	<b>22,5</b>
VII	<b>PERLINDUNGAN DAN PELAYANAN (4%)</b>	1. Kebijakan perlindungan untuk pegawai (diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional)	Belum ada kebijakan perlindungan untuk pegawai (diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional)	2	2	2	
		2. Penyediaan fasilitas untuk memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi	Menyediakan sistem pelayanan keuangan, pelayanan kepegawaian serta sistem lain yang memudahkan aktifitas pegawai (daftar kehadiran, permohonan cuti dll.)	2	8	6	
	<b>SUB-TOTAL VII</b>					<b>10</b>	<b>8</b>
VIII	<b>SISTEM INFORMASI (6%)</b>	1. Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis <i>online</i> yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai	Sudah membangun Sistem Informasi Kepegawaian berbasis <i>online</i> , menyajikan data <i>realtime</i> serta terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai	2	8	6	
		2. Penerapan <i>e-performance</i> yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis <i>online</i>	Sudah menerapkan <i>e-performance</i> yang tertintegrasi dengan sistem informasi tentang penghargaan (tunjangan kinerja)	1	3	3	
		3. Penggunaan <i>e-office</i> yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian	Pelayanan administrasi kepegawaian dilakukan secara manual dan <i>e-office</i>	1	2	2	
		4. Pembangunan dan penggunaan asesment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi	Sudah menggunakan sistem penilaian kompetensi pegawai memanfaatkan <i>assessment center</i> untuk JPT, Administrator dan Pengawas	2	4	4	
	<b>SUB-TOTAL VIII</b>					<b>17</b>	<b>15</b>

NO	ASPEK	SUB ASPEK	KONDISI SAAT INI	BOBOT	NILAI MANDIRI	VERIFIKASI KASN
	<b>TOTAL</b>				<b>287</b>	<b>200</b>
	<b>CATATAN</b>					

*Sumber: Aplikasi sipinter*

Hal-hal yang mendukung tercapainya target IP ASN Tahun 2022, antara lain:

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

Selain hal-hal pendukung diatas, selama kurun waktu tahun 2022 dalam rangka pencapaian IP ASN juga terdapat beberapa kendala yang dihadapi, yaitu belum semua pegawai melakukan *update* data kepegawaian seperti P2KP (kinerja) dan sertifikat diklat (kompetensi) yang merupakan aspek dalam dimensi penilaian dalam IP ASN. Kesadaran pegawai akan data kepegawaiannya masing-masing masih belum majemuk, sehingga seringkali melimpahkan tugas *update* data kepada Kasubag Umum dan Kepegawaian atau pengampu Kepegawaian di masing-masing Perangkat Daerah.

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

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

Sedangkan untuk Indeks Merit Sistem, walaupun belum mencapai target akan tetapi terdapat hal-hal yang mendorong pencapaiannya, sehingga terdapat kenaikan indeks dari tahun sebelumnya, yaitu dikarenakan kebutuhan akan SDM yang mendesak yang merupakan dampak dari pegawai pensiun dan mutasi sehingga semua Perangkat Daerah mengusulkan formasi kebutuhan. Dokumen formasi kebutuhan pegawai ini juga mendongkrak nilai dari salah satu dimensi Indeks Merit Sistem.

Akan tetapi juga masih terdapat kendala, yaitu kelengkapan dan kevalidan berkas usul pensiun dari pegawai yang akan pensiun belum/tidak *upload* dokumen kepegawaian sebagai kelengkapan usul pensiun melalui *e-file* di Aplikasi SIMPEG. Hal ini menjadi kendala karena pengusulan pensiun sudah tidak menggunakan berkas fisik, tetapi menggunakan berkas dalam bentuk *softcopy* yang seharusnya di*upload* masing-masing pegawai dalam *e-file* SIMPEG.

Strategi BKPSDM dalam rangka menekan kendala tersebut adalah:

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

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

Kinerja sasaran strategis ini didukung melalui pelaksanaan program:

- a. Program Kepegawaian Daerah; dan
- b. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Untuk mencapai target Kinerja Sasaran Strategis Meningkatnya Kualitas Manajemen Kepegawaian pada Tahun 2022 didukung Anggaran sebesar Rp9.895.907.544,- dengan realisasi Rp 8.176.209.474,- (82,62%), sehingga terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp 1.719.698.070,- atau 17,38%. Terkait dengan efisiensi sumber daya terdapat efisiensi sebesar 17,18% (selisih capaian kinerja sebesar 99,80% dengan realisasi anggaran 82,62%).



Gambar 3.1  
Pelaksanaan Seleksi Terbuka JPT Pratama



Gambar 3.2  
Tahapan Seleksi Kemampuan Bidang  
Penerimaan CPNS Formasi Tahun 2021



Gambar 3.3  
Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dasar CPNS Formasi Tahun 2021



Gambar 3.4  
Workshop Pembinaan Jabatan Fungsional Hasil Penyetaraan Jabatan



Gambar 3.5  
Pelantikan dan Pengambilan Sumpah/Janji Jabatan Administrator dan Pengawas



Gambar 3.6  
Penyerahan SK dan Perjanjian Kerja PPPK serta Pengambilan Sumpah/Janji PPPK

## 2. Capaian Kinerja Sasaran dan indikator Program

BKPSDM Kabupaten Temanggung melaksanakan 2 Program dengan 11 Indikator Program.

### a. Program 1. Program Kepegawaian Daerah

Program Kepegawaian Daerah diukur dengan 9 (sembilan) indikator program yaitu:

- 1) Persentase Penyusunan Formasi Pegawai.
- 2) Persentase Penyelesaian Usulan Pensiun PNS Tepat waktu.
- 3) Persentase Penyelesaian Usulan Kenaikan Pangkat Tepat Waktu.
- 4) Persentase Penyelesaian Pengangkatan dan Kenaikan Jabatan Fungsional.
- 5) Persentase Keterisian Jabatan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas.
- 6) Persentase Perempuan pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas.
- 7) Persentase Pelanggaran Disiplin ASN.
- 8) Persentase Penyelesaian Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin ASN.
- 9) Persentase Pelaksanaan *updating* Data Kepegawaian.

Tabel 3.8  
Capaian Kinerja Program  
BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2022

No	Program	Indikator Program	Target				Realisasi			
			2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
1	Kepegawaian Daerah	Persentase penyusunan formasi pegawai	100	100	100	100	100	100	100	100
		Persentase penyelesaian usulan pensiun PNS tepat waktu	100	100	100	100	100	100	100	100
		Persentase penyelesaian usulan KP tepat waktu	100	100	100	100	100	100	100	100
		Persentase keterisian jabatan tinggi pratama, jabatan administrator, dan jabatan pengawas	80	80	80	80	77,48	76,38	90,33	86,51
		Persentase perempuan pada JPT, jabatan administrator dan jabatan pengawas	44,79	45,5	46	47	45,81	46,79	46,96	42,09
		Persentase pelanggaran disiplin ASN	0,3	0,3	0,3	0,2	0,22	0,25	0,25	0,02
		Persentase penyelesaian	90	90	90	90	100	100	86,67	14,29

No	Program	Indikator Program	Target				Realisasi			
			2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
		penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN								
		Persentase pelaksanaan <i>updating</i> data kepegawaian	80	85	90	95	100	100	100	100
		Persentase penyelesaian pengangkatan dan kenaikan JF	n.a	95	100	100	n.a	n.a	100	100
2	Pengembangan SDM	Persentase pejabat tinggi pratama, pejabat administrator, dan pejabat pengawas yang memiliki kompetensi diklat kepemimpinan	37,6	27,8	26,6 9	32	37,9 1	27,0 8	25,0 8	30,13
		Persentase ASN yang memenuhi kompetensi diklat teknis dan fungsional	3	4,5	9	13,5	4,87	7,36	14,5 7	16,5

Penjelasan capaian kinerja program dari masing-masing indikator adalah sebagai berikut:

#### 1) Persentase Penyusunan Formasi Pegawai

Formasi pegawai adalah jumlah dari susunan PNS yang diperlukan oleh satuan organisasi ditetapkan dengan jangka waktu tertentu berdasarkan jenis, sifat dan beban kerja yang harus dilaksanakan dengan tujuan agar unit organisasi tersebut mampu melaksanakan tugasnya secara berdaya guna. (PP Nomor 11 Tahun 2017 *juncto* PP Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS).

Setiap Perangkat Daerah (PD) sampai dengan unit yang terkecil (eselon IV = jabatan pengawas), harus tergambar kebutuhan pegawainya. Jumlah kebutuhan ini mendasari dari hasil Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja yang harus dilakukan dengan akurat dan valid sehingga dapat digunakan dengan benar dan dapat dilihat gambaran secara utuh berapa kebutuhan pegawai per unit terkecil tersebut, berapa pegawai yang ada, dan apa jabatan yang dibutuhkan, sehingga dari keseluruhan formasi setiap unit kerja dapat dilihat berapa kebutuhan formasi jabatan secara keseluruhan di lingkungan pemerintah kabupaten Temanggung.

Persentase penyusunan formasi pegawai adalah perbandingan dari jumlah PD yang menyusun formasi kebutuhan pegawai yang telah diverifikasi dengan jumlah PD di kabupaten Temanggung. Persentase penyusunan formasi pegawai dihitung dengan menggunakan rumus



jumlah PD yang menyusun formasi dan terverifikasi dibagi jumlah PD dikali 100%.

Jumlah usulan PD yang menyusun formasi dan terverifikasi adalah usulan formasi yang disusun PD dan telah diverifikasi oleh BKPSDM yang meliputi beban kerja, peta jabatan, kebutuhan jabatan dan usulan formasi. Jumlah PD adalah jumlah PD yang ada di kabupaten Temanggung sesuai SOTK pada tahun berkenaan. Persentase penyusunan formasi pegawai pemerintah kabupaten Temanggung dari tahun 2018 s.d 2022 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.9  
Persentase Penyusunan Formasi Pegawai  
Kabupaten Temanggung Tahun 2018-2022

No	Uraian	Tahun				
		2018	2019	2020	2021	2022
1.	Jumlah PD yang menyusun formasi dan terverifikasi	48	47	47	46	46
2.	Jumlah PD	48	47	47	46	46
3.	Persentase Penyusunan formasi Pegawai	100	100	100	100	<b>100</b>

Sumber Data: BKPSDM (diolah, 2022)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada Tahun 2022 persentase penyusunan formasi sudah tercapai 100% demikian juga selama 5 (lima) tahun terakhir penyusunan formasi persentasenya mencapai 100%, hal ini disebabkan karena memang ada kewajiban bagi perangkat daerah untuk mengisi atau menyusun formasi pegawai setiap tahunnya dan kebutuhan akan SDM yang mendesak sehingga semua PD mengusulkan formasi kebutuhan.

Adapun faktor penghambat indikator ini adalah:

- a) Adanya beberapa jabatan belum disesuaikan dengan peta jabatan yang ada.
- b) Adanya beberapa jenjang jabatan fungsional belum terakomodir dalam peta jabatan yang ada.

Hasil penyusunan formasi Perangkat Daerah Tahun 2022 yang telah terverifikasi dan digunakan sebagai data usulan kebutuhan Calon ASN dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel 3.10  
Bahan Usulan Kebutuhan ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung

NO	UNIT ORGANISASI	TIPE OPD	JUMLAH PNS KEADAAN PER 31 DESEMBER 2021										JUMLAH PPPK KEADAAN PER 31 DESEMBER 2021							JUMLAH KEBUTUHAN ASN BERDASARKAN ANALISIS BEBAN KERJA										BUP TH. 2022
			JPT		JABATAN ADMINISTRASI		TENAGA GURU	TENAGA KESEHATAN	JFT		C P U C	JUMLAH	JPT		TENAGA GURU	TENAGA KESEHATAN	JFT		JUMLAH	JPT*)		JABATAN ADMINISTRASI *)		TENAGA GURU	TENAGA KESEHATAN	JFT		JFU	JUMLAH	
			Madya	Pratama	Adminis- trator	Penga- was			Es. I	Es. II			Es. III	Es. IV			Es. I	Es. II		Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV			Es. I	Es. II			
			Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV	TERAMPIL	AHLI	TERAMPIL	AHLI	TERAMPIL	AHLI	TERAMPIL	AHLI	TERAMPIL	AHLI	TERAMPIL	AHLI	TERAMPIL	AHLI										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
	<b>Jumlah Seluruhnya</b>		-	27	155	302	2.634	761	123	284	1.092	5.378	-	-	153	10	33	26	222	-	31	156	320	5.419	2.204	899	987	3.014	13.030	395
1	SEKRETARIAT DAERAH	B	0	7	9	6	-	-	3	16	75	116	-	-	-	-	-	-	-	-	7	9	7	-	-	21	50	136	230	9
2	SEKRETARIAT DPRD	B	0	1	3	2	0	0	1	6	13	26	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	2	0	0	4	11	31	52	3
3	BAPPEDA	A	0	0	5	2	0	0	1	16	11	35	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	2	0	0	12	44	34	98	2
4	BKPSDM	B	0	1	4	2	0	0	3	9	15	34	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	3	1	0	18	19	22	67	2
5	DINPERMADES	B	0	1	4	2	0	0	1	8	9	25	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	2	0	0	15	16	50	88	0
6	INSPEKTORAT	A	0	1	6	2	0	0	6	12	8	35	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6	2	0	0	15	68	30	122	3
7	DPRKPLH	A	0	1	5	6	0	0	2	12	113	139	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	7	0	0	41	114	471	639	6
8	RSUD	B	0	1	8	12	0	0	0	0	58	338	0	0	0	0	0	0	0	0	1	8	12	0	582	6	9	185	803	11
9	DPPPAPKB	B	0	0	4	2	0	0	0	6	14	26	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	2	0	0	6	6	27	46	1
10	DINKOMINFO	B	0	1	4	2	0	0	7	6	7	27	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	2	0	0	49	26	47	129	1
11	BPBD	B	0	0	1	4	0	0	0	0	6	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	0	0	0	0	50	55	0

NO	UNIT ORGANISASI	TIPE OPD	JUMLAH PNS KEADAAN PER 31 DESEMBER 2021										JUMLAH PPPK KEADAAN PER 31 DESEMBER 2021								JUMLAH KEBUTUHAN ASN BERDASARKAN ANALISIS BEBAN KERJA								BUP TH. 2022	
			JPT		JABATAN ADMINISTRASI		TENAGA GURU	TENAGA KESEHATAN	JFT		C P U	JUMLAH	JPT		TENAGA GURU	TENAGA KESEHATAN	JFT		JUMLAH	JPT*)		JABATAN ADMINISTRASI *)		TENAGA GURU	TENAGA KESEHATAN	JFT		JFU		JUMLAH
			Madya	Pratama	Adminis- trator	Penga- was			Es. I	Es. II			Es. III	Es. IV			Es. I	Es. II		Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV			Es. I	Es. II			
			Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV	Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV	Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV	Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV	Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV	Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV	Es. I	Es. II		Es. III
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
12	DINDUKCAPIL	B	0	1	4	8	0	0	4	0	7	24	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	8	0	0	41	2	10	66	0
13	DINAS KESEHATAN	A	0	0	5	28	0	761	3	2	74	873	0	0	0	10	0	0	0	0	1	5	28	0	1619	21	15	263	1944	30
14	BPKPAD	A	0	1	7	13	0	0	5	1	22	49	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7	14	0	0	23	6	90	141	3
15	DINDIKPORA	A	0	1	6	11	2634	0	3	57	93	171	0	0	153	0	0	0	153	0	1	6	11	5418	0	6	276	77	371	243
16	DINHUB	C	0	1	3	6	0	0	6	0	30	46	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	6	0	0	26	0	68	104	1
17	DINKOPDAG UKM	B	0	1	3	10	0	0	5	9	77	105	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	11	0	0	18	22	48	104	8
18	DKPPP	A	0	1	7	7	0	0	49	69	20	153	0	0	0	0	33	26	59	0	1	7	8	0	0	252	191	109	568	14
19	DINAS SOSIAL	B	0	1	4	3	0	0	1	11	8	28	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	3	0	0	9	14	34	65	0
20	DINPERINAHER	B	0	1	4	3	0	0	11	15	8	42	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	4	0	0	38	35	47	129	4
21	DPUPR	B	0	1	5	12	0	0	1	12	83	114	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	14	0	0	16	12	179	216	7
22	DINBUDPAR	C	0	1	3	2	0	0	0	6	14	26	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	2	0	0	18	6	49	79	2
23	DINPUSIP	C	0	1	3	2	0	0	10	7	6	29	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	2	0	0	40	18	24	88	4
24	BANKESBANG POL	C	0	0	3	2	0	0	0	4	12	22	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	2	0	0	6	6	21	38	1

NO	UNIT ORGANISASI	TIPE OPD	JUMLAH PNS KEADAAN PER 31 DESEMBER 2021										JUMLAH PPPK KEADAAN PER 31 DESEMBER 2021								JUMLAH KEBUTUHAN ASN BERDASARKAN ANALISIS BEBAN KERJA								BUP TH. 2022	
			JPT		JABATAN ADMINISTRASI		TENAGA GURU	TENAGA KESEHATAN	JFT		CPJ	JUMLAH	JPT		TENAGA GURU	TENAGA KESEHATAN	JFT		JUMLAH	JPT*)		JABATAN ADMINISTRASI *)		TENAGA GURU	TENAGA KESEHATAN	JFT		JFU		JUMLAH
			Madya	Pratama	Adminis- trator	Penga- was			Es. I	Es. II			Es. III	Es. IV			Madya	Pratama		Es. I	Es. II	Madya	Pratama			Adminis- trator	Penga- was			
			Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV	TERAMPIL	AHLI	TERAMPIL	AHLI	TERAMPIL	AHLI	TERAMPIL	AHLI	TERAMPIL	AHLI	TERAMPIL	AHLI	TERAMPIL	AHLI	TERAMPIL	AHLI	TERAMPIL	AHLI	TERAMPIL	AHLI	TERAMPIL	AHLI		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
25	SATPOL PP DAN DAMKAR	C	0	1	3	7	0	0	0	0	42	53	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	7	0	0	137	17	271	436	3
26	DPM	C	0	1	3	7	0	0	0	0	12	23	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	7	0	0	6	0	31	48	3
27	KECAMATAN BANSARI		0	0	2	5	0	0	0	0	11	18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	0	0	0	0	20	29	0
28	KECAMATAN BEJEN		0	0	2	5	0	0	0	0	8	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	0	0	6	0	31	44	1
29	KECAMATAN BULU		0	0	2	5	0	0	0	0	7	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	0	0	0	0	14	21	0
30	KECAMATAN CANDIROTO		0	0	6	13	0	0	0	0	27	46	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	15	0	0	18	0	93	132	5
31	KECAMATAN GEMAWANG		0	0	2	4	0	0	0	0	8	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	0	0	6	0	31	44	1
32	KECAMATAN JUMO		0	0	2	5	0	0	0	0	10	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	0	3	0	0	25	35	3
33	KECAMATAN KALORAN		0	0	2	5	0	0	0	0	7	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	0	0	6	0	31	44	0
34	KECAMATAN KANDANGAN		0	0	2	5	0	0	0	0	9	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	0	0	3	0	25	35	0
35	KECAMATAN KEDU		0	0	2	5	0	0	0	0	7	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	0	0	0	0	28	35	2
36	KECAMATAN KLEDUNG		0	0	2	5	0	0	0	0	9	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	0	0	0	0	11	18	0
37	KECAMATAN KRANGGAN		0	0	6	19	0	0	0	0	41	66	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	23	0	0	16	2	112	159	6
38	KECAMATAN		0	0	2	7	0	0	0	0	16	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	9	0	0	6	0	44	61	2

NO	UNIT ORGANISASI	TIPE OPD	JUMLAH PNS KEADAAN PER 31 DESEMBER 2021										JUMLAH PPPK KEADAAN PER 31 DESEMBER 2021							JUMLAH KEBUTUHAN ASN BERDASARKAN ANALISIS BEBAN KERJA							BUP TH. 2022			
			JPT		JABATAN ADMINISTRASI		TENAGA GURU	TENAGA KESEHATAN	JFT		C P U	JUMLAH	JPT		TENAGA GURU	TENAGA KESEHATAN	JFT		JUMLAH	JPT*)		JABATAN ADMINISTRASI *)		TENAGA GURU	TENAGA KESEHATAN	JFT		JFU	JUMLAH	
			Madya	Pratama	Adminis- trator	Penga- was			TERAMPIL	AHLI			Madya	Pratama			TERAMPIL	AHLI		Madya	Pratama	Adminis- trator	Penga- was			TERAMPIL				AHLI
			Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV							Es. I	Es. II						Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
	NGADIREJO																													
39	KECAMATAN PARAKAN		0	0	2	7	0	0	0	0	14	23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	9	0	0	4	2	36	53	2
40	KECAMATAN PRINGSURAT		0	0	2	5	0	0	0	0	13	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	0	0	3	0	25	35	5
41	KECAMATAN SELOPAMPANG		0	0	2	5	0	0	0	0	12	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	0	0	3	0	25	35	3
42	KECAMATAN TEMANGGUNG		0	0	2	43	0	0	1	0	75	121	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	45	0	0	1	0	126	174	8
43	KECAMATAN TEMBARAK		0	0	1	5	0	0	0	0	7	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	0	0	2	0	23	32	1
44	KECAMATAN TLOGOMULYO		0	0	2	4	0	0	0	0	7	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	0	0	2	0	14	23	0
45	KECAMATAN TRETEP		0	0	2	4	0	0	0	0	6	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	0	0	3	0	25	35	0
46	KECAMATAN WONOBOYO		0	0	2	5	0	0	0	0	9	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	0	0	0	0	21	28	1

Sumber Data: BKPSDM (diolah, 2022)

Pada table 3.10 dapat dilihat bahwa Formasi Kebutuhan ASN adalah pemetaan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk jabatan fungsional dan jabatan pelaksana yang diperoleh dari hasil pengurangan jumlah ABK dalam Peta Jabatan dengan jumlah *eksisting* ASN yang ada.

Menindaklanjuti permintaan bahan usulan kebutuhan ASN Tahun Anggaran 2023 dari Badan Kepegawaian Negara, per 31 Desember 2022 sudah tersusun rekapitulasi data dari masing-masing Perangkat Daerah sebagaimana pada tabel 3.10 dengan rincian kebutuhan ASN sebagai berikut:

a) JPT Madya (Eselon I)	:	0
b) JPT Pratama (Eselon II)	:	31
c) Jab. Administrator (Es. III)	:	156
d) Jab. Pengawas (Es. IV)	:	320
e) Tenaga Guru	:	5.419
f) Tenaga Kesehatan	:	2.204
g) JFT Terampil	:	899
h) JFT Ahli	:	987
i) <u>JFU</u>	:	<u>3.014 (+)</u>
<b>Jumlah</b>		<b>:13.030</b>

Didasarkan atas Surat Menteri PAN-RB Nomor B/1263/M.SM.01.00/2022 tanggal 17 Juni 2022 perihal Pembukaan Aplikasi *E-Formasi* untuk Pengusulan Kebutuhan ASN Tahun 2022 maka melalui Surat Bupati Temanggung Nomor S/442/810/23/VI/2022 tanggal 30 Juni 2022 telah disampaikan Revisi Usulan Pengadaan CASN Formasi Tahun 2022 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung sejumlah 665 formasi PPPK yang terdiri dari:

- a) Formasi PPPK Teknis sebanyak 40 formasi.
- b) Formasi PPPK Tenaga Kesehatan sebanyak 3 formasi.
- c) Formasi PPPK Guru Tahap 3 sebanyak 622 formasi.

Hal-hal yang mendorong capaian indikator ini meningkat adalah Penyusunan Rencana Kebutuhan Pegawai di Perangkat Daerah masing-masing, sehingga mengerucut menjadi Rencana Kebutuhan Pegawai Kabupaten Temanggung. hal ini yang menjadi dasar untuk pengusulan formasi pegawai yang ditindalkanjuti dengan Bintek/Diklat Penghitungan kebutuhan formasi pegawai, koordinasi internal BKPSDM, koordinasi secara intensif dengan Perangkat Daerah terkait yang secara langsung mendukung capaian indikator ini.

## 2) **Persentase Penyelesaian Usulan Pensiun PNS Tepat Waktu**

Pensiun adalah jaminan hari tua dan penghargaan atas jasa-jasa pegawai negeri selama bertahun-tahun bekerja dalam dinas

Pemerintah. Pensiun PNS diberikan setelah seorang pegawai negeri diberhentikan dengan hak pensiun sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku (PP Nomor 11 Tahun 2017 *juncto* PP Nomor 17 Tahun 2020).

Persentase Penyelesaian usulan pensiun PNS tepat waktu adalah Perbandingan jumlah SK pensiun yang terbit sebelum TMT pensiun dibanding jumlah usulan pensiun yang memenuhi syarat untuk mendapatkan hak pensiun berdasarkan peraturan yang berlaku.

Usulan Pensiun memenuhi syarat adalah usulan pensiun dengan persyaratan pensiun yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969.

Ruang lingkup pelayanan pensiun adalah Pelayanan Pensiun PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung terhadap para pegawai yang memenuhi syarat sesuai peraturan yang berlaku.

Dasar Hukum pemberhentian PNS:

- a) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 Tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai;
- b) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara;
- c) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 *juncto* PP Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
- d) Peraturan Kepala BKN Nomor 2 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Pertimbangan Teknis Pensiun Pegawai Negeri Sipil dan Pensiun Janda/Duda Pegawai Negeri Sipil

Sedangkan jenis-jenis pemberhentian PNS (PP Nomor 11 Tahun 2017 *juncto* PP Nomor 17 Tahun 2020), adalah:

- a) Mencapai batas usia pensiun (BUP)
- b) Meninggal Dunia/Tewas/Hilang
- c) Atas Permintaan Sendiri (APS)
- d) Tidak Cakap Jasmani/rohani
- e) Melakukan tindak pidana atau penyelewengan
- f) Pelanggaran Disiplin
- g) Mencalonkan diri/ dicalonkan menjadi pejabat negara/wakil rakyat
- h) Menjadi anggota/pengurus parpol
- i) Tidak Menjabat lagi sebagai PNS
- j) Karena hal lain, misal: ijazah palsu dll.

Rumus untuk menghitung persentase penyelesaian usulan pensiun PNS tepat waktu adalah jumlah SK pensiun yang terbit sebelum TMT (Terhitung Mulai Tanggal) pensiun dibagi jumlah usulan pensiun yang memenuhi syarat dikalikan 100%.

Jumlah SK pensiun yang terbit sebelum TMT pensiun adalah jumlah SK pensiun yang terbit sebelum tanggal TMT pensiun.

Jumlah usulan pensiun memenuhi syarat adalah jumlah usulan pensiun dengan persyaratan pensiun yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969.

Persentase penyelesaian usulan pensiun PNS tepat waktu kabupaten Temanggung tahun 2018 s.d 2022 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.11  
Persentase Penyelesaian Usulan Pensiun PNS Tepat Waktu  
Kabupaten Temanggung Tahun 2018-2022

No	Uraian	Tahun				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	Jumlah usulan pensiun yang memenuhi syarat	304	366	381	424	378
2	SK pensiun yang terbit sebelum TMT pensiun	304	366	381	424	378
3	Persentase penyelesaian usulan pensiun tepat waktu (%)	100	100	100	100	<b>100</b>

Sumber Data: BKPSDM (diolah, 2022)

Dari tabel 3.11 tersebut dapat dilihat bahwa pada Tahun 2022 persentase usulan pensiun tepat waktu telah tercapai 100%, hal ini dimungkinkan semakin meningkatnya pelayanan administrasi pensiun di BKN dan kerjasama yang baik antar pengelola kepegawaian di tingkat kabupaten maupun dengan pengelola kepegawaian di masing-masing Perangkat Daerah. Ketercapaian penyelesaian usulan pensiun tepat waktu dipengaruhi oleh:

- a) Prosedur penetapan SK pensiun harus mendapatkan persetujuan teknis dari BKN, oleh karena itu tepat waktu atau tidaknya penetapan SK juga tergantung dari cepat tidaknya proses administrasi di BKN.
- b) Keterlambatan PD dalam menyampaikan usulan akan mengakibatkan proses keterlambatan dalam penyelesaian administrasi, sehingga kesalahan pengelola kepegawaian PD juga berpengaruh terhadap Indeks profesionalisme pelayanan pensiun PNS.
- c) Kesadaran pegawai agar tidak terjadi keterlambatan dalam penyaluran gaji pensiunan dengan mengusulkan pensiun 6 bulan - 1 tahun sebelum BUP.
- d) Kelengkapan dan kevalidan berkas usul pensiun. Pegawai yang akan pensiun belum atau tidak *upload* pdf dokumen kepegawaian

sebagai kelengkapan usul pensiun melalui *e-file* di Simpeg sehingga menghambat proses penyelesaian usulan pensiun.

Adapun penyelesaian usulan pensiun PNS tepat waktu kabupaten Temanggung pada Tahun 2022 dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.12  
Data Persentase Usulan Pensiun Tepat Waktu  
Kabupaten Temanggung Tahun 2022

No.	Jenis Pemberhentian/ Pensiun	Jumlah Usulan	SK yg turun sebelum TMT	Persentase ketepatan waktu
1	PNS Meninggal dunia	3	3	100
2	APS	2	2	100
3	Sakit/Uzur	1	1	100
4	BUP	372	372	100
5	Dikeluarkan dari PNS	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>378</b>	<b>378</b>	<b>100</b>

Sumber Data: BKPSDM (diolah, 2022)

Untuk pensiun karena PNS meninggal dunia, usulan diterima setelah PNS yang bersangkutan meninggal (yang merupakan tanggal TMT) maka dapat dipastikan penerimaan SK setelah tanggal TMT sehingga meskipun SK pensiun turun setelah TMT namun tetap dianggap tepat waktu.

Adapun proyeksi jumlah PNS pensiun selama lima tahun kedepan dapat dilihat pada tabel 3.13 berikut:

Tabel 3.13  
Data Penjagaan Pensiun PNS Kabupaten Temanggung  
Tahun 2022-2026

No	Uraian	Tahun				
		2022	2023	2024	2025	2026
1	Jumlah Pensiun	393	395	379	342	331
<b>Jumlah total</b>		<b>1.840</b>				

Sumber Data : BKPSDM (diolah, Tahun 2022)

Faktor pendukung indikator ini adalah kesadaran pegawai agar tidak terjadi keterlambatan dalam penyaluran gaji pensiunan, sehingga memacu untuk mengusulkan pensiun 6 bulan – 1 tahun sebelum BUP (Batas Usia Pensiun). Juga semakin meningkatnya pelayanan administrasi urusan pensiun di BKN, dan adanya kerjasama dan kinerja yang baik antar pengelola kepegawaian tingkat Kabupaten maupun Perangkat Daerah.

Tindak lanjut untuk mencapai target indikator ini adalah membuat surat edaran dan sosialisasi kepada yang menangani kepegawaian atau



PNS yang akan pensiun agar melakukan *update* data dan *upload* dokumen elektronik di SIMPEG, juga dilakukan koordinasi yang intensif dengan Perangkat Daerah dan BKN.

### 3) **Persentase Penyelesaian Usulan Kenaikan Pangkat Tepat Waktu**

Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan terhadap PNS atas prestasi kerja dan pengabdianya kepada negara serta sebagai dorongan kepada PNS untuk meningkatkan prestasi kerja dan pengabdianya.

Persentase Usulan Kenaikan Pangkat tepat waktu adalah Perbandingan SK kenaikan pangkat yang terbit sebelum TMT kenaikan pangkat dibanding jumlah usul kenaikan pangkat yang memenuhi syarat berdasarkan peraturan yang berlaku.

Pelayanan kenaikan pangkat PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung didasarkan pada peraturan yang berlaku, yaitu Jenis-Jenis Kenaikan pangkat (PP 99/2000 *jo* PP 12/2002 tentang Kenaikan Pangkat PNS):

- a) **Kenaikan Pangkat reguler**, adalah penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi syarat yang ditentukan tanpa terikat pada jabatan.
- b) **Kenaikan Pangkat pilihan** adalah kepercayaan dan penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil atas prestasi kerjanya yang tinggi.

Jenis kenaikan pangkat pilihan:

- 1.1. Kenaikan Pangkat Pilihan Bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu
- 1.2. Kenaikan Pangkat yang menduduki jabatan tertentu, yang pangkatnya ditetapkan dengan Keppres (Hakim)
- 1.3. Kenaikan Pangkat Bagi PNS Yang Menunjukkan Prestasi Luar Basa Baiknya
- 1.4. Kenaikan Pangkat Bagi PNS Yang Menemukan Penemuan Baru Yang Bermanfaat Bagi Negara
- 1.5. Kenaikan Pangkat Bagi PNS Yang Diangkat Menjadi Pejabat Negara
- 1.6. Kenaikan Pangkat Bagi PNS Yang Memperoleh STTB / Ijasah / Diploma
- 1.7. Kenaikan Pangkat Bagi PNS Yang Melaksanakan Tugas Belajar Dan Sebelumnya menduduki Jabatan Struktural Atau Jabatan Fungsional Tertentu

- 1.8. Kenaikan Pangkat Bagi PNS Yang Telah Selesai Mengikuti Dan Lulus Tugas Belajar
- 1.9. Kenaikan Pangkat Bagi PNS Yang Dipekerjakan Atau Diperbantukan Di Luar Instansi Induknya Yang Diangkat Dalam Jabatan Pimpinan Yang Telah Ditetapkan Persamaan Eselonnya Atau Jabatan Fungsional Tertentu

Rumus untuk menghitung persentase penyelesaian usulan kenaikan pangkat tepat waktu adalah jumlah SK kenaikan pangkat yang terbit sebelum TMT dibagi jumlah usulan kenaikan pangkat yang memenuhi syarat dikalikan 100%.

Jumlah SK kenaikan pangkat yang terbit sebelum TMT adalah jumlah SK kenaikan pangkat yang terbit sebelum atau bertepatan dengan tanggal TMT.

Jumlah usulan kenaikan pangkat yang memenuhi syarat adalah jumlah usulan kenaikan pangkat sebagaimana diatur dalam PP Nomor 12 Tahun 2012 dan PP Nomor 13 Tahun 2012.

Persentase penyelesaian usulan kenaikan pangkat tepat waktu kabupaten Temanggung tahun 2018 s.d 2022 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.14  
Persentase Penyelesaian Usulan Kenaikan Pangkat Tepat Waktu  
Kabupaten Temanggung Tahun 2018-2022

No	Uraian	Tahun				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	Jumlah usulan Kenaikan Pangkat yang memenuhi syarat	1.034	1.020	1.053	915	833
2	SK Kenaikan pangkat yang terbit sebelum TMT	1.032	1.020	1.053	915	833
3	Persentase Penyelesaian Usulan kenaikan pangkat tepat waktu (%)	99,81	100	100	100	100

*Sumber Data: BKPSDM (diolah, 2022)*

Dari tabel 3.14 dapat dilihat bahwa pada Tahun 2022 capaian kinerja indikator ini tercapai 100%, demikian juga untuk tahun-tahun sebelumnya capaian indikator ini sifatnya fluktuatif dari tahun ke tahun. Hal-hal yang memengaruhi tidak tercapainya penyelesaian usulan kenaikan pangkat tepat waktu (persentase 100 %) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Prosedur penetapan SK Kenaikan pangkat harus mendapatkan persetujuan teknis dari BKN, oleh karena itu tepat waktu atau tidaknya penetapan SK juga tergantung dari cepat tidaknya proses administrasi di BKN
- b) Keterlambatan Perangkat Daerah dalam menyampaikan usulan akan mengakibatkan proses penyelesaian administrasi, sehingga kesalahan dari pengelola kepegawaian Perangkat Daerah juga berpengaruh terhadap Indek profesionalisme pelayanan Kenaikan pangkat PNS.
- c) Terdapat kesalahan administrasi dalam pembuatan dokumen usulan berkas kenaikan pangkat oleh PD setelah dikoreksi atau diverifikasi oleh Tim BKPSDM sehingga memerlukan waktu untuk melakukan perbaikan.
- d) Untuk Jabatan Fungsional tertentu yang kenaikan jabatannya bersamaan dengan kenaikan pangkat maka proses koreksi di BKN menunggu terselesainya proses kenaikan jabatan, sehingga penyampaian kelengkapan dokumen kenaikan pangkatnya tidak bisa dilakukan dengan cepat/melebihi jadwal yang ditentukan BKN.
- e) Keterbatasan SDM di BKPSDM (petugas verifikator, petugas input data SAPK dan petugas upload dokumen di DocuDigital BKN) - Usulan berkas kenaikan pangkat dari PD terdapat kesalahan administrasi dalam pembuatannya, sehingga memerlukan waktu untuk melakukan perbaikan.

Adapun penyelesaian usulan kenaikan pangkat tepat waktu Kabupaten Temanggung Tahun 2022 terinci sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.15  
Penyelesaian Usulan Kenaikan Pangkat Tepat Waktu  
Tahun 2022

No	Jenis Usulan Kenaikan Pangkat	Jumlah Usulan	SK yg turun sebelum TMT	Persentase ketepatan waktu
1	Pilihan			
	<i>Struktural</i>	68	68	100%
	<i>Fungsional</i>	408	408	100%
	<i>Penyesuaian ijasah</i>	75	75	100%
2	Reguler	252	252	100%
	<b>Jumlah</b>	<b>833</b>	<b>833</b>	<b>100%</b>

Sumber Data: BKPSDM (diolah, 2022)

Faktor pendukung tercapainya indikator ini adalah kesadaran bahwa kenaikan pangkat adalah hak setiap PNS dan tugas Perangkat Daerah berusaha untuk mengusulkan kenaikan pangkat tepat waktu.

Hal tersebut tidak lepas dari usaha mengoptimalkan SDM pengampu usul kenaikan pangkat (petugas verifikator, petugas *input* data SAPK, dan petugas *upload* dokumen di *DocuDigital* BKN), juga mengoptimalkan komunikasi dengan Perangkat Daerah dan BKN.

#### **4) Persentase Penyelesaian Pengangkatan dan Kenaikan Jabatan Fungsional**

Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

Persentase penyelesaian pengangkatan dan kenaikan jabatan fungsional adalah perbandingan SK pengangkatan dan kenaikan Jabatan Fungsional yang terbit dibanding jumlah usul dari perangkat daerah pengusul.

Pelayanan pengangkatan dan kenaikan Jabatan Fungsional PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung didasarkan pada peraturan yang berlaku pada jabatan fungsional masing-masing. Disamping itu juga didasarkan oleh peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil.

- a) Kategori Jabatan Fungsional terdiri dari:
  - 1.1. JF keahlian; dan
  - 1.2. JF keterampilan.
- b) Jenjang Jabatan Fungsional kategori keahlian terdiri dari:
  - 1.1. jenjang ahli utama;
  - 1.2. jenjang ahli madya;
  - 1.3. jenjang ahli muda; dan
  - 1.4. jenjang ahli pertama.
- c) Jenjang Jabatan Fungsional kategori keterampilan terdiri dari:
  - 1.1. jenjang penyelia;
  - 1.2. jenjang mahir;
  - 1.3. jenjang terampil; dan
  - 1.4. jenjang pemula.
- d) Pengangkatan PNS ke dalam JF dapat dilakukan melalui pengangkatan:
  - 1.1. pertama;
  - 1.2. perpindahan dari jabatan lain;
  - 1.3. penyesuaian/inpassing; dan
  - 1.4. promosi.

Dalam rangka upaya peningkatan dan pengendalian standar profesi jabatan fungsional yang meliputi kewenangan pengelolaan, prosedur dan metodologi pelaksanaan tugas jabatan, dan penilaian kinerja pejabat fungsional maka harus dilakukan pembinaan jabatan fungsional.

Rumus untuk menghitung persentase penyelesaian pengangkatan dan kenaikan jabatan fungsional adalah surat keputusan pengangkatan dan kenaikan jabatan fungsional yang terbit dibanding jumlah usul dari perangkat daerah pengusul dikalikan 100%.

Persentase penyelesaian pengangkatan dan kenaikan jabatan fungsional kabupaten Temanggung tahun 2018 s.d 2022 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.16**  
**Persentase Penyelesaian Usulan Pengangkatan dan Kenaikan Jabatan Fungsional Kabupaten Temanggung Tahun 2018-2022**

No	Uraian	Tahun				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	Jumlah usulan Pengangkatan dan kenaikan Jabatan Fungsional	n.a	n.a	n.a	377	203
2	SK Pengangkatan dan kenaikan Jabatan Fungsional yang terbit	n.a	n.a	n.a	377	203
3	Persentase Penyelesaian Usulan Pengangkatan dan kenaikan Jabatan Fungsional (%)	n.a	n.a	n.a	100%	100%

*Sumber Data: BKPSDM (diolah, 2022)*

Dari tabel 3.16 dapat dilihat bahwa pada tahun 2018 sampai dengan 2020 belum ada data yang di tampilkan, hal ini karena pelayanan terhadap penyelesaian usulan pengangkatan maupun kenaikan jabatan fungsional belum menjadi prioritas Indikator Program. Setelah terbitnya peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil, barulah tahun 2020 membuat rancangan untuk membuat Indikator Program Pelayanan terhadap usulan pengangkatan dan kenaikan jabatan fungsional pegawai negeri sipil dan mulai dilaksanakan di tahun 2021. Pada tahun 2022 capaian kinerja indikator ini telah tercapai 100% dari 203 usulan baik itu usulan untuk pengangkatan maupun usulan kenaikan jabatan fungsional.

Hal-hal yang memengaruhi tidak tercapainya penyelesaian usulan pengangkatan dan kenaikan jabatan fungsional dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Kurang pahamnya pengelola kepegawaian perangkat daerah terhadap peraturan jabatan fungsional terkait sehingga terdapat usulan kenaikan jabatan fungsional atau pengangkatan dalam jabatan fungsional yang sebenarnya tidak memenuhi syarat.
- b) Kesalahan dari Tim Penilai Angka Kredit dalam membuat rekomendasi pengangkatan atas jumlah nilai angka kredit yang diperoleh.
- c) Terjadi kesalahan pembuatan nilai angka kredit sebagai contoh nilai angka kredit dari unsur pengembangan profesi dimasukkan dalam nilai unsur penunjang dan lain sebagainya.

Adapun penyelesaian usulan pengangkatan dan kenaikan jabatan fungsional tahun 2022 terinci sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.17  
Penyelesaian Usulan Pengangkatan dan Kenaikan Jabatan Fungsional Tahun 2022

No	Jenis Usulan Pengangkatan dan Kenaikan JF	Jumlah Usulan	SK yg turun sebelum TMT	Persentase ketepatan waktu
1	Pengangkatan JF			
	Terapis gigi dan mulut	2	2	100
	Asisten Apoteker	1	1	100
	Guru	19	19	100
	Analisis Pasar Hasil Pertanian	4	4	100
	Pustakawan	1	1	100
	Penyuluh kesehatan	1	1	100
2	Kenaikan JF			
	Arsiparis	2	2	100
	Asisten Apoteker	2	2	100
	Auditor	4	4	100
	Bidan	15	15	100
	Dokter gigi	1	1	100
	Dokter	2	2	100
	Nutrisionis	5	5	100
	Penggerak Swadaya Masyarakat	1	1	100
	Penilik	5	5	100
	Penyuluh Pertanian	1	1	100
	Perawat	8	8	100
	Pranata Labkes	4	4	100
	Sanitarian	1	1	100
	Guru	111	111	100
	Pengantar Kerja	1	1	100
	Terapis Gigi Dan Mulut	1	1	100
	Analisis Kepegawaian	1	1	100
	Radiografer	1	1	100

No	Jenis Usulan Pengangkatan dan Kenaikan JF	Jumlah Usulan	SK yg turun sebelum TMT	Persentase ketepatan waktu
	Pranata Komputer	1	1	100
3	Alih Jenjang			
	Bidan	5	5	100
	Nutrisionis	2	2	100
	Perawat	1	1	100
	<b>Jumlah:</b>	<b>203</b>	<b>203</b>	<b>100</b>

Sumber Data: BKPSDM (diolah, 2022)

Angka kredit yang sudah mencukupi untuk naik jabatan fungsional dan setelah itu keinginan untuk proses usul kenaikan pangkat karena SK pengangkatan dan kenaikan jabatan merupakan salah satu persyaratan naik pangkat menjadikan factor pendorong tercapainya target indikator ini. Selain itu juga dilakukan pembinaan dan koordinasi dengan instansi pengusul.

#### 5) Persentase Keterisian Jabatan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, jenis-jenis jabatan ASN diantaranya:

- a) Jabatan pimpinan tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah, salah satunya adalah jabatan pimpinan tinggi pratama (Eselon II.a dan II.b).
- b) Jabatan administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Diantara yang termasuk jabatan administrasi adalah jabatan administrator (Eselon III.a dan III.b) dan Jabatan Pengawas (Eselon IV.a dan IV.b).

Persentase keterisian jabatan tinggi pratama, jabatan administrator, dan jabatan pengawas adalah Perbandingan keterisian jabatan tinggi pratama, jabatan administrator dan jabatan pengawas dibandingkan dengan jumlah jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator dan jabatan pengawas.

Persentase keterisian jabatan tinggi pratama, jabatan administrator, dan jabatan pengawas dihitung dengan rumus Jumlah keterisian jabatan tinggi pratama, jabatan administrator, dan jabatan pengawas dibagi jumlah formasi jabatan tinggi pratama, jabatan administrator, dan jabatan pengawas dikali 100 %

Jumlah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator dan jabatan pengawas yang terisi adalah jumlah jabatan tersebut yang

diduduki oleh pejabat definitif pada tahun berkenaan. Jumlah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator dan jabatan pengawas adalah jumlah jabatan tersebut sesuai SOTK pada tahun berkenaan.

Persentase keterisian jabatan struktural pemerintah kabupaten Temanggung dari tahun 2018 s.d 2022 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.18  
Persentase Keterisian Jabatan di Pemerintah Kabupaten Temanggung  
Tahun 2018-2022

No	Uraian	Tahun				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	Jumlah Jabatan Terisi	710	633	624	626	468
2	Jumlah Jabatan Kosong	36	184	193	67	73
3	Jumlah formasi jabatan	746	817	817	693	541
4	Persentase Keterisian Jabatan	95,17	77,48	76,37	90,33	<b>86,51</b>

Sumber Data: BKPSDM (diolah, 2022)

Dari tabel 3.18 dapat diketahui bahwa realisasi kinerja pada tahun 2022 telah tercapai 86,51% lebih tinggi 6,51% dari target yang direncanakan sebesar 80%.

Sudah tercapainya indikator kinerja ini antara lain disebabkan karena:

- a) Pengisian Pejabat Pada Jabatan Sesuai Peraturan Bupati Temanggung Nomor 110 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Temanggung, sudah dilakukan di awal tahun 2022;
- b) Penyederhanaan birokrasi dari peta jabatan menjadi 541 jabatan sesuai Peraturan Bupati Temanggung Nomor 8 Tahun 2022 tentang Peta Jabatan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung.
- c) Komitmen dari PPK (Pejabat Pembina Kepegawaian) untuk segera dilakukan pengisian jabatan yang kosong

Dari Tabel 3.18 dapat diketahui pula bahwa pada setiap tahunnya tidak semua jabatan bisa terisi. Adanya kekosongan jabatan disebabkan beberapa hal diantaranya pejabat memasuki masa usia pensiun, meninggal dunia, promosi jabatan, dan mutasi ke luar daerah. Proses pengisian jabatan telah diatur melalui peraturan pemerintah yaitu untuk jabatan pimpinan tinggi pratama diisi melalui proses seleksi terbuka, dan untuk jabatan administrator dan pengawas dapat diisi oleh PNS yang memenuhi syarat dan disetujui oleh Pejabat Pembina



Kepegawaian (PPK) setelah mendapat pertimbangan dari tim penilai kinerja atau Baperjakat.

Dari tabel 3.18 juga dapat dilihat bahwa pada tiap tahun jumlah jabatan struktural berubah-ubah. Hal ini dikarenakan adanya perubahan struktur organisasi di lingkungan pemerintahan kabupaten Temanggung yang telah diatur dengan peraturan Bupati. Perubahan struktur organisasi ini berdampak pada perubahan jumlah jabatan struktural yang harus diisi.

Rincian keterisian jenis jabatan pada Pemerintah Kabupaten Temanggung Tahun 2022 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.19  
Keterisian Jabatan pada Pemerintah Kabupaten Temanggung  
Tahun 2022

NO	UNIT KERJA	JPT ESELON II								ADMINISTRATOR								PENGAWAS							
		JML JABATAN	JML JABATAN TERISI	%	JML PEJABAT PEREMPUAN	%	JML PEJABAT LAKI-LAKI	%	JML JABATAN	JML JABATAN TERISI	%	JML PEJABAT PEREMPUAN	%	JML PEJABAT LAKI-LAKI	%	JML JABATAN	JML JABATAN TERISI	%	JML PEJABAT PEREMPUAN	%	JML PEJABAT LAKI-LAKI	%			
1	BKPSDM	1	1	100%	1	100%	0	0%	4	4	100%	1	25%	3	75%	2	2	100%	2	100%	0	0%			
2	BPBD	0	0	0	0	0%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1	100%	4	4	100%	2	50%	2	50%			
3	BPKPAD	1	1	100%	0	0%	1	100%	7	7	100%	4	57%	3	43%	14	14	100%	6	43%	8	57%			
4	BAPPEDA	1	1	100%	0	0%	1	0%	5	4	80%	3	75%	1	25%	2	2	100%	2	100%	0	0%			
5	DINPUSIP	1	1	100%	0	0%	1	100%	3	2	67%	1	50%	1	50%	2	2	100%	2	100%	0	0%			
6	DINBUDPAR	1	1	100%	0	0%	1	100%	3	3	100%	0	0%	3	100%	2	2	100%	1	50%	1	50%			
7	DINDUKCAPIL	1	1	100%	0	0%	1	100%	4	4	100%	3	75%	1	25%	2	2	100%	2	100%	0	0%			
8	DINAS KESEHATAN	1	1	100%	1	0%	0	0%	5	5	100%	2	40%	3	60%	29	23	79%	10	43%	13	57%			
9	DINKOMINFO	1	1	100%	0	0%	1	100%	4	4	100%	2	50%	2	50%	2	2	100%	2	100%	0	0%			
10	DPRKPLH	1	1	100%	0	0%	1	100%	5	5	100%	2	40%	3	60%	7	7	100%	5	71%	2	29%			
11	DPUPR	1	1	100%	0	0%	1	0%	5	5	100%	0	0%	5	100%	14	13	93%	5	38%	8	62%			
12	DINPERMADES	1	1	100%	1	100%	0	0%	4	4	100%	3	75%	1	25%	2	2	100%	2	100%	0	0%			
13	DPM	1	1	100%	0	0%	1	100%	3	3	100%	0	0%	3	100%	2	2	100%	1	50%	1	50%			

NO	UNIT KERJA	JPT ESELON II							ADMINISTRATOR							PENGAWAS						
		JML JABATAN	JML JABATAN TERISI	%	JML PEJABAT PEREMPUAN	%	JML PEJABAT LAKI-LAKI	%	JML JABATAN	JML JABATAN TERISI	%	JML PEJABAT PEREMPUAN	%	JML PEJABAT LAKI-LAKI	%	JML JABATAN	JML JABATAN TERISI	%	JML PEJABAT PEREMPUAN	%	JML PEJABAT LAKI-LAKI	%
14	DINDIKPORA	1	1	100%	0	0%	1	100%	6	6	100%	2	33%	4	67%	11	10	91%	3	30%	7	70%
15	DPPPAPPKB	1	1	100%	1	100%	0	0%	4	4	100%	1	25%	3	75%	2	2	100%	2	100%	0	0%
16	DINAS PERHUBUNGAN	1	1	100%	0	0%	1	100%	3	3	100%	0	0%	3	100%	6	6	100%	1	17%	5	83%
17	DKPPP	1	1	100%	0	0%	1	100%	7	7	100%	4	57%	3	43%	8	7	88%	4	57%	3	43%
18	DINKOPDAG UKM	1	1	100%	0	0%	1	100%	4	4	100%	1	25%	3	75%	11	7	64%	3	43%	4	57%
19	DINAS SOSIAL	1	1	100%	0	0%	1	100%	4	4	100%	3	75%	1	25%	3	3	100%	1	33%	2	67%
20	DINPERINAKER	1	1	100%	0	0%	1	100%	4	4	100%	2	50%	2	50%	4	3	75%	1	33%	2	67%
21	INSPEKTORAT	1	1	100%	0	0%	1	100%	6	5	83%	3	60%	2	40%	2	2	100%	2	100%	0	0%
22	BANKESBANGPOL	1	1	100%	0	0%	1	100%	3	3	100%	3	100%	0	0%	2	2	100%	2	100%	0	0%
23	KECAMATAN BANSARI	0	0	0	0	0%	0	0%	2	2	100%	0	0%	2	100%	5	5	100%	2	40%	3	60%
24	KECAMATAN BEJEN	0	0	0	0	0%	0	0%	2	2	100%	0	0%	2	100%	5	5	100%	3	60%	2	40%
25	KECAMATAN BULU	0	0	0	0	0%	0	0%	2	2	100%	0	0%	2	100%	5	5	100%	3	60%	2	40%
26	KECAMATAN CANDIROTO	0	0	0	0	0%	0	0%	2	2	100%	0	0%	2	100%	5	5	100%	2	40%	3	60%
27	KECAMATAN GEMAWANG	0	0	0	0	0%	0	0%	2	2	100%	1	50%	1	50%	5	5	100%	0	0%	5	100%
28	KECAMATAN JUMO	0	0	0	0	0%	0	0%	2	2	100%	1	50%	1	50%	5	3	60%	2	67%	1	33%
29	KECAMATAN KALORAN	0	0	0	0	0%	0	0%	2	2	100%	0	0%	2	100%	5	4	80%	2	50%	2	50%

NO	UNIT KERJA	JPT ESELON II								ADMINISTRATOR								PENGAWAS							
		JML JABATAN	JML JABATAN TERISI	%	JML PEJABAT PEREMPUNAN	%	JML PEJABAT LAKI-LAKI	%	JML JABATAN	JML JABATAN TERISI	%	JML PEJABAT PEREMPUNAN	%	JML PEJABAT LAKI-LAKI	%	JML JABATAN	JML JABATAN TERISI	%	JML PEJABAT PEREMPUNAN	%	JML PEJABAT LAKI-LAKI	%			
30	KECAMATAN KANDANGAN	0	0	0	0	0%	0	0%	2	2	100%	0	0%	2	100%	5	5	100%	4	80%	1	20%			
31	KECAMATAN KEDU	0	0	0	0	0%	0	0%	2	2	100%	1	50%	1	50%	5	4	80%	2	50%	2	50%			
32	KECAMATAN KLEDUNG	0	0	0	0	0%	0	0%	2	2	100%	1	50%	1	50%	5	5	100%	2	40%	3	60%			
33	KECAMATAN KRANGGAN	0	0	0	0	0%	0	0%	2	2	100%	0	0%	2	100%	9	6	67%	3	50%	3	50%			
34	KECAMATAN NGADIREJO	0	0	0	0	0%	0	0%	2	1	50%	1	100%	0	0%	9	6	67%	2	33%	4	67%			
35	KECAMATAN PARAKAN	0	0	0	0	0%	0	0%	2	2	100%	0	0%	2	100%	13	9	69%	2	22%	7	78%			
36	KECAMATAN PRINGSURAT	0	0	0	0	0%	0	0%	2	1	50%	0	0%	1	100%	5	3	60%	2	67%	1	33%			
37	KECAMATAN SELOPAMPANG	0	0	0	0	0%	0	0%	2	2	100%	1	50%	1	50%	5	5	100%	1	20%	4	80%			
38	KECAMATAN TEMANGGUNG	0	0	0	0	0%	0	0%	2	2	100%	0	0%	2	100%	81	43	53%	18	42%	25	58%			
39	KECAMATAN TEMBARAK	0	0	0	0	0%	0	0%	2	2	100%	0	0%	2	100%	5	5	100%	3	60%	2	40%			
40	KECAMATAN TLOGOMULYO	0	0	0	0	0%	0	0%	2	2	100%	1	50%	1	50%	5	5	100%	2	40%	3	60%			
41	KECAMATAN TRETEP	0	0	0	0	0%	0	0%	2	2	100%	0	0%	2	100%	5	5	100%	0	0%	5	100%			
42	KECAMATAN WONOBOYO	0	0	0	0	0%	0	0%	2	2	100%	1	50%	1	50%	5	5	100%	2	40%	3	60%			
43	PEMERINTAH KAB. TEMANGGUNG	3	3	100%	0	0%	3	100%	0	0	0%	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0%			
44	RSUD	1	1	100%	1	100%	0	0%	8	8	100%	3	38%	5	63%	12	12	100%	9	75%	3	25%			
45	SATPOL PP DAN DAMKAR	1	1	100%	0	0%	1	100%	3	3	100%	0	0%	3	100%	7	7	100%	3	43%	4	57%			

NO	UNIT KERJA	JPT ESELON II							ADMINISTRATOR							PENGAWAS						
		JML JABATAN	JML JABATAN TERISI	%	JML PEJABAT PEREMPUAN	%	JML PEJABAT LAKI-LAKI	%	JML JABATAN	JML JABATAN TERISI	%	JML PEJABAT PEREMPUAN	%	JML PEJABAT LAKI-LAKI	%	JML JABATAN	JML JABATAN TERISI	%	JML PEJABAT PEREMPUAN	%	JML PEJABAT LAKI-LAKI	%
46	SEKRETARIAT DAERAH	4	4	100%	0	0%	4	100%	9	9	100%	4	44%	5	56%	7	7	100%	5	71%	2	29%
47	SEKRETARIAT DPRD	1	1	100%	0	0%	1	100%	3	3	100%	2	67%	1	33%	2	2	100%	0	0%	2	100%
<b>JUMLAH TOTAL</b>		<b>31</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>	<b>5</b>	<b>16%</b>	<b>26</b>	<b>84%</b>	<b>157</b>	<b>152</b>	<b>97%</b>	<b>57</b>	<b>38%</b>	<b>95</b>	<b>63%</b>	<b>353</b>	<b>285</b>	<b>81%</b>	<b>135</b>	<b>47%</b>	<b>150</b>	<b>53%</b>

Sumber Data: Simpeg Tahun 2022

Faktor yang mendukung adalah Komitmen dari PPK (Pejabat Pembina Kepegawaian) untuk segera dilakukan pengisian jabatan yang kosong dan adanya penyederhanaan birokrasi, serta penambahan kuota peserta Diklatpim yang bekerjasama dengan BPSDM Kemendagri dan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah.

## 6) Persentase Perempuan pada Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, jenis-jenis jabatan ASN diantaranya:

- a) Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah, salah satunya adalah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (Eselon II.a dan II.b).
- b) Jabatan Administrasi adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Diantara yang termasuk Jabatan Administrasi adalah Jabatan Administrator (Eselon III.a dan III.b) dan
- c) Jabatan Pengawas (Eselon IV.a dan IV.b).

Persentase perempuan pada jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator dan jabatan pengawas adalah jumlah pejabat perempuan yang menduduki pada jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator dan jabatan pengawas di lingkungan pemerintah kabupaten temanggung dibandingkan dengan jumlah pejabat pimpinan tinggi, administrator dan pengawas yang terisi.

Persentase perempuan pada jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator dan jabatan pengawas adalah jumlah pejabat perempuan yang menduduki pada jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator dan jabatan pengawas di lingkungan pemerintah kabupaten Temanggung, dihitung dengan rumus jumlah perempuan pada jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator, dan jabatan pengawas dibagi jumlah jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator, dan jabatan pengawas yang terisi dikali 100%.

Persentase perempuan pada jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator, dan jabatan pengawas pada pemerintah kabupaten Temanggung dari tahun 2018 s.d 2022 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.20  
Persentase Perempuan pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama,  
Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas  
Pemerintah Kabupaten Temanggung  
Tahun 2018-2022

No	Uraian	Tahun				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	Jumlah Pejabat Perempuan	318	290	292	294	197
2	Jabatan Terisi	710	633	624	626	468
3	Persentase Perempuan	44,79	45,81	46,79	46,96	<b>42,09</b>

No	Uraian	Tahun				
		2018	2019	2020	2021	2022
	pada Jabatan Pimpinan Tinggi Administrator dan jabatan pengawas					

Sumber Data: BKPSDM (diolah, 2022)

Dari tabel 3.20 dapat dilihat bahwa pada Tahun 2022 capaian target kinerja ini hanya terealisasi 42,09% lebih rendah 4,91% dari target yang direncanakan sebesar 47%. Faktor pendorong tercapainya target ini adalah:

- a) Makin terbuka dan meningkatnya kompetensi perempuan untuk menjabat pada jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator dan jabatan pengawas
- b) Penghitungan target kinerja yang realistis.

Adapun faktor penghambat dari indikator ini adalah: keterbatasan sumberdaya SDM yang akan diproyeksikan untuk menduduki jabatan.

Data rincian pejabat perempuan pada Tahun 2022 sebagaimana dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.21  
Data Pejabat Perempuan pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas Kabupaten Temanggung Tahun 2022

No	Jenis Jabatan Struktural	Jumlah Jabatan Struktural Terisi	Jumlah Pejabat Perempuan	Persentase
1.	JPT (Eselon II)	31	5	16,13
2.	Administrator (Eselon III)	152	57	37,5
3.	Pengawas (Eselon IV)	285	135	47,37
	<b>Jumlah</b>	<b>468</b>	<b>197</b>	<b>42,09</b>

Sumber Data: BKPSDM (diolah, 2022)

## 7) Persentase Pelanggaran Disiplin ASN

Disiplin ASN adalah kesanggupan ASN untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin (Ketentuan Umum Pasal 1 PP Nomor 53 Tahun 2010).

Pelanggaran Disiplin ASN adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan ASN yang tidak mentaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin ASN, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja (Ketentuan Umum Pasal 1 PP Nomor 53 Tahun 2010).

ASN yang dimaksudkan dalam indikator ini adalah PNS (mengacu pada PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil).

Persentase pelanggaran disiplin ASN adalah pengukuran tingkat pelanggaran disiplin ASN/PNS (yang menerima hukuman disiplin) dibandingkan dengan Jumlah ASN/PNS.

Kewajiban dan larangan PNS diatur dalam PP Nomor 53 Tahun 2010, ASN yang melakukan pelanggaran disiplin adalah ASN yang telah menerima SK Hukuman Disiplin (Hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman berat)

Adapun tingkat dan jenis hukuman disiplin diatur pada pasal 7 PP Nomor 53 Tahun 2010, antara lain:

Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:

- a) Hukuman disiplin ringan;
- b) Hukuman disiplin sedang; dan
- c) Hukuman disiplin berat

Jenis Hukuman disiplin:

- a) Jenis Hukuman disiplin ringan terdiri dari: teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b) Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari: penundaan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;
- c) Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari: penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah; pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Persentase pelanggaran disiplin ASN dihitung dengan rumus jumlah ASN yang melakukan pelanggaran disiplin dibagi jumlah ASN dikali 100%.

Jumlah ASN yang melakukan pelanggaran disiplin adalah jumlah ASN yang melakukan pelanggaran disiplin sebagaimana diatur pada PP Nomor 53 Tahun 2010.

Jumlah ASN adalah jumlah ASN pada tahun berkenaan. persentase pelanggaran disiplin ASN kabupaten Temanggung tahun 2018 s.d 2022 dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel 3.22  
 Persentase Pelanggaran Disiplin ASN/PNS  
 Kabupaten Temanggung Tahun 2018–2022

No	Uraian	Tahun				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	Jumlah ASN yang melakukan pelanggaran disiplin	12	15	16	15	1
2	Jumlah PNS	6.778	6.670	6.280	5.910	6.347
3	Persentase Pelanggaran Disiplin ASN	0,17	0,22	0,25	0,25	0,02

Sumber Data : BKPSDM (diolah, 2022)

Dari tabel 3.22 tersebut diketahui bahwa realisasi capaian kinerja indikator ini pada 2022 terealisasi sebesar 0,02% lebih rendah dari target tahun 2022 sebesar 0,2%. Indikator ini merupakan indikator negatif, artinya bahwa tidak tercapainya target ini mengindikasikan semakin meningkatnya kepatuhan ASN/PNS terhadap Peraturan Perundang-undangan Bidang Kepegawaian.

Dari tabel 3.22 tersebut diatas dapat terlihat pula bahwa persentase pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS sifatnya fluktuatif akan tetapi persentasenya masih dibawah 0,5%. Persentase pelanggaran disiplin tertinggi ada di tahun 2020 dengan 16 orang PNS (0,25%) yang melakukan pelanggaran disiplin dan mendapatkan hukuman disiplin, dengan ancaman hukuman dari disiplin ringan, sedang dan berat.

Hal-hal yang mempengaruhi terjadinya Pelanggaran disiplin PNS/ASN antara lain:

- a) Ketidaknyamanan ASN/PNS di tempat kerja karena mempunyai permasalahan pribadi (yang mengakibatkan tidak masuk kantor):
- b) Hubungan kerja dengan teman sejawat atau pimpinannya
- c) Tidak bisa memenuhi kewajiban yang dijanjikan kepada Pihak Ketiga (pihak ketiga menagih janji ke Kantor)
- d) Gaji ASN/PNS yang habis karena telah banyak mempunyai pinjaman di Bank sehingga mengakibatkan turunnya semangat kerja.
- e) Ketidakharmonisan kehidupan rumah tangga ASN/PNS.
- f) Kurangnya pengawasan dari atasan langsungnya;
- g) Ketidapkahaman/ketidaktahuan pegawai bahwa pelanggaran yang dilakukan merupakan pelanggaran disiplin.

Adapun jenis tingkat ancaman hukuman disiplin terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan ASN/PNS di pemerintah kabupaten Temanggung pada tahun 2022 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.23  
Pelanggaran Disiplin ASN/PNS  
di Pemerintah Kabupaten Temanggung Tahun 2022

No	Tingkat ancaman Hukuman Disiplin	Jumlah ASN/PNS yang Melakukan Pelanggaran Disiplin
1	Hukuman Ringan	1
2	Hukuman Sedang	-
3	Hukuman Berat	-
	<b>Jumlah</b>	<b>1</b>

Sumber Data : BKPSDM (diolah, 2022)

Dengan dilakukannya sosialisasi kepada Perangkat Daerah baik formal maupun non formal, dapat meningkatkan kepatuhan ASN/PNS terhadap Peraturan Perundang-undangan di Bidang Kepegawaian.

#### 8) **Persentase Penyelesaian Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin ASN**

Penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN adalah kegiatan dan tindakan untuk melakukan tahapan penyelesaian kasus pelanggaran disiplin ASN dimulai dari pemanggilan, pemeriksaan yang dituangkan dalam Berita Acara Pemeriksaan, mengadakan rapat TPD ASN untuk memberikan rekomendasi sebagai bahan masukan kepada pejabat yang berwenang/PPK untuk menjatuhkan hukuman disiplin sesuai dengan tingkat kesalahannya.

Persentase penyelesaian penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN adalah Perbandingan tingkat penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN/PNS yang menjadi kewenangan Sekda dan/Bupati selaku PPK dibandingkan dengan jumlah kasus pelanggaran disiplin ASN/PNS yang masuk.

Jenis Pelanggaran disiplin ASN yang penanganannya menjadi kewenangan Sekda/Bupati (PPK) adalah:

##### **Kewenangan Sekda:**

- a) Pelanggaran disiplin ASN dengan tingkat hukuman disiplin Ringan:
  - 1.1. Bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama
  - 1.2. Pejabat administrator
  - 1.3. Fungsional Tertentu jenjang muda dan penyelia, dan
  - 1.4. Fungsional Umum Golongan ruang III/c dan III/d

- b) Pelanggaran disiplin ASN dengan tingkat hukuman disiplin sedang berupa Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun dan penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun:
  - 1.1. Bagi Pejabat Pengawas
  - 1.2. Fungsional Tertentu jenjang pertama dan pelaksana lanjutan
  - 1.3. Fungsional Umum Golongan ruang II/c s.d III/b

**Kewenangan Bupati (PPK):**

- a) Pelanggaran disiplin ASN dengan tingkat hukuman disiplin Ringan:
  - 1.1. Bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama
  - 1.2. Fungsional Tertentu jenjang Madya, Penyelia dan Utama
  - 1.3. Fungsional Umum Golongan ruang IV/a s.d IV/e
- b) Pelanggaran disiplin ASN dengan tingkat hukuman disiplin sedang:
  - 1.1. Bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama
  - 1.2. Fungsional Tertentu jenjang Madya, Penyelia dan Utama
  - 1.3. Fungsional Umum Golongan ruang IV a s.d IV/e
  - 1.4. Pejabat administrator dibawah
  - 1.5. Fungsional Tertentu jenjang Muda dan penyelia dibawah
  - 1.6. Fungsional umum golongan ruang III/d dibawah
- c) Pelanggaran disiplin ASN dengan tingkat hukuman berat :
  - 1.1. Bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama
  - 1.2. Fungsional Tertentu jenjang Madya, Penyelia dan Utama
  - 1.3. Fungsional Umum Golongan ruang IV/a s.d IV/e
  - 1.4. Pejabat administrator dibawah
  - 1.5. Fungsional Tertentu jenjang Muda dan penyelia dibawah
  - 1.6. Fungsional umum golongan ruang III/d dibawah

Penanganan kasus pelanggaran disiplin dikatakan telah selesai/purna setelah terbit Surat Keputusan Pemberian Hukuman disiplin yang dikeluarkan/ditandatangani oleh Sekretaris Daerah atau Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian.

Persentase penanganan kasus pelanggaran disiplin PNS diketahui/dihitung dengan rumus Jumlah SK Hukuman Disiplin ASN dibagi Jumlah kasus pelanggaran disiplin ASN yang masuk dikali 100%.

Persentase Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin ASN Kabupaten Temanggung tahun 2018 s.d 2022 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.24  
 Persentase Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin ASN/PNS  
 Kabupaten Temanggung Tahun 2018–2022

No	Uraian	Tahun				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	Jumlah SK Hukuman Disiplin yang terbit	7	17	15	13	1
2	Jumlah Kasus pelanggaran Disiplin ASN yang masuk	7	17	15	15	7
3	Persentase Penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN	100	100	100	86,67	<b>14,29</b>

Sumber Data : BKPSDM (diolah, 2022)

Dari tabel 3.24 tersebut diatas dapat dilihat bahwa pada Tahun 2022 indikator penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN baru terealisasi terbitnya SK Hukuman Disiplin sebanyak 1 dari 7 kasus pelanggaran disiplin yang telah masuk, hal ini disebabkan antara lain:

- a) Kasus terjadi pada saat menjelang akhir triwulan, dan atau
- b) Perlu waktu yang agak panjang dalam melakukan tahapan-tahapan penanganan kasusnya.

Sebagai data dukung penyelesaian penanganan kasus pelanggaran disiplin yang terselesaikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.25  
 Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin ASN/PNS  
 Kabupaten Temanggung Tahun 2022

No	Tingkat ancaman Hukuman Disiplin	Jumlah kasus	Jumlah SK yang diterbitkan	% Penanganan kasus pelanggaran disiplin
1	Hukuman Ringan	4	1	0,25
2	Hukuman Sedang	2	-	0
3	Hukuman Berat	1	-	0
	<b>Jumlah akhir</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>0,02</b>

Sumber Data : BKPSDM (diolah, 2022)

Dalam memaksimalkan dan mengupayakan penyelesaian kasus di triwulan berkenaan, salah satu yang mempercepat terselesaikannya penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN/PNS adalah atasan langsung segera menindaklanjuti atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pejabat/staf di bawahnya.

## 9) Persentase Pelaksanaan *Updating* Data Kepegawaian

Data kepegawaian adalah kumpulan dari data PNS yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan peraturan kepegawaian dan berada di Badan Kepegawaian Negara (Peraturan Kepala BKN Nomor 14 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengembangan Database PNS).

*Updating* data kepegawaian adalah proses pembaharuan database kepegawaian menggunakan simpeg *online* terintegrasi yang dilakukan dengan proses verifikasi data kepegawaian oleh admin BKPSDM.

Data individu PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung meliputi lokasi kerja, identitas pribadi, identitas dokumen, jabatan, pendidikan, orang tua, suami/istri, anak, dan riwayat kepegawaian.

Persentase pelaksanaan *updating* data kepegawaian adalah perbandingan perubahan data PNS terverifikasi dibandingkan dengan usulan pengajuan perubahan data PNS.

Persentase pelaksanaan *Updating* Data Kepegawaian dihitung dengan rumus Jumlah perubahan data PNS terverifikasi dibagi Jumlah Usulan Pengajuan Perubahan data PNS dikali 100%.

Persentase pelaksanaan *updating* data kepegawaian tahun 2018 s.d 2022 sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.26  
Persentase Pelaksanaan *Updating* Data Kepegawaian  
Kabupaten Temanggung Tahun 2018–2022

No	Uraian	Tahun				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	Jumlah data PNS yang terverifikasi	1.797	5.023	5.760	6.256	12.219
2	Jumlah usulan perubahan data PNS	1.797	5.023	5.760	6.256	12.219
3	Persentase <i>updating</i> data kepegawaian	100	100	100	100	<b>100</b>

Sumber Data : BKPSDM (diolah, 2022)

Pada tahun 2022 target kinerja ini telah terealisasi sebesar 100% sesuai dengan target. Faktor yang mendorong tercapainya target pelaksanaan *updating* data kepegawaian adalah meningkatnya kesadaran pegawai dengan telah melengkapi usulan dengan data pendukung yang diupload di *e-file* kepegawaian sehingga dapat dilakukan proses verifikasi.

Pelaksanaan *updating* data kepegawaian secara mandiri oleh PNS baru dilaksanakan pada tahun 2017, dengan diluncurkannya *Simpeg Online* terintegrasi. *Update* data kepegawaian sebelum tahun 2017 masih dilakukan secara manual dan belum terintegrasi.

Proses verifikasi data *simpeg online* dilakukan setelah user atau individu PNS melakukan perubahan datanya secara *online*, selanjutnya yang bersangkutan mengirim fotokopi dokumen perubahan data ke BKPSDM untuk dilakukan proses verifikasi.

Data kepegawaian tidak berubah sebelum dilakukan verifikasi oleh admin BKPSDM. Jenis perubahan data PNS (*updating* data kepegawaian) yang terverifikasi tahun 2022 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.27  
*Updating* Data Kepegawaian Terverifikasi Tahun 2022

No	Jenis Perubahan Data PNS	Jumlah Usulan Perubahan Data PNS	Jumlah data PNS yang terverifikasi
1.	Lokasi (Mutasi)	1.709	1.709
2.	Data Jabatan dan SK	1.828	1.828
3.	Data Pendidikan	1.217	1.217
4.	Data Keluarga dan/Biodata	4.242	4.242
5.	Kenaikan Gaji Berkala	3.223	3.223
	<b>Jumlah</b>	<b>12.219</b>	<b>12.219</b>

Sumber Data : BKPSDM (diolah, 2022)

Faktor pendorongnya adalah Kinerja pengelola kepegawaian Perangkat Daerah yang konsisten mengirimkan *update* data kepegawaiannya ke BKPSDM dan adanya *SIMPEG online* yang memudahkan pengiriman/*update* data kepegawaian secara mandiri. BKPSDM juga melakukan konfirmasi ke Perangkat Daerah atas kebenaran perubahan/*update* data kepegawaian yang dilakukan.

**b. Program 2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia**

**1) Persentase Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator, dan Pejabat Pengawas yang Memenuhi Kompetensi Diklat Kepemimpinan**

a) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama (Eselon II.a dan II.b) adalah PNS yang telah dilantik dalam jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN)

- b) Pejabat Administrator (Eselon III.a dan III.b) adalah PNS yang telah dilantik dalam Jabatan Administrator, (Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN) dan
- c) Pejabat Pengawas (Eselon IV.a dan IV.b) adalah PNS yang telah dilantik dalam Jabatan Pengawas (Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN)

Diklat kepemimpinan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural (Perka LAN Nomor 25 Tahun 2015 Pasal 1 Ayat 5). Diklat kepemimpinan bertujuan untuk memberikan wawasan, pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap, dan perilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur sehingga mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan dalam jenjang jabatan struktural tertentu.

Rumus untuk menghitung persentase pejabat yang telah memenuhi kompetensi diklat kepemimpinan sesuai jenjang jabatannya adalah jumlah pejabat tinggi pratama, pejabat administrator dan pejabat pengawas yang telah lulus diklat kepemimpinan dibagi jumlah pejabat tinggi pratama, pejabat administrator dan pejabat pengawas yang ada dikali 100%.

Jumlah pejabat tinggi pratama, administrator dan pengawas yang telah lulus mengikuti diklat kepemimpinan adalah jumlah pejabat tersebut yang telah lulus mengikuti diklat kepemimpinan sesuai dengan jabatannya pada saat tahun berkenaan. Jumlah pejabat tinggi pratama, administrator dan pengawas adalah jumlah pejabat tersebut pada saat tahun berkenaan.

Persentase pejabat yang telah lulus diklat kepemimpinan sesuai jenjang jabatannya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.28**  
**Persentase Pejabat Tinggi Pratama, Administrator dan Pengawas yang Memiliki Kompetensi Diklat Kepemimpinan Tahun 2018-2022**

No	Uraian	Tahun				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	Jumlah pejabat yang telah lulus diklat PIM	253	240	169	157	141
2	Jumlah pejabat	710	633	624	626	481
3	Persentase pejabat yang memiliki kompetensi diklat PIM (%)	35,63	37,91	27,08	25,08	<b>30,13</b>

Sumber Data : BKPSDM (diolah, 2022)

Pada tabel 3.28 dapat dilihat bahwa persentase jumlah pejabat yang telah lulus diklatpim sampai dengan Tahun 2022 tercapai 30,13% lebih rendah 1,87% dari target tahun ini sebesar 32%.

Dari tabel 3.28 dapat dilihat pula bahwa pencapaian target indikator ini dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2022 mengalami fluktuatif baik dari jumlah pejabat maupun dari jumlah pejabat yang mengikuti diklat. Jumlah pejabat mengalami perubahan naik atau turun setiap tahun dikarenakan antara lain adanya perubahan SOTK, adanya mutasi dan pensiun pejabat serta kebijakan pengisian jabatan yang kosong yang dapat dilihat pada indikator persentase keterisian jabatan.

Sementara itu, untuk jumlah pejabat yang telah mengikuti diklat kepemimpinan mengalami penurunan di tahun 2019, 2020, 2021 dan 2022 dibandingkan dengan tahun 2018.

Hal ini antara lain disebabkan pertama, ketersediaan anggaran yang berbeda dan fluktuatif dari tahun ke tahun, selain itu adanya keterbatasan kuota dari penyelenggara diklat manajerial (BPSDMD Provinsi Jawa Tengah) serta karena adanya proses manajemen kepegawaian yaitu adanya pejabat yang pensiun, promosi maupun mutasi, promosi jabatan berdampak pada pengurangan jumlah pejabat yang sudah mengikuti diklat kepemimpinan (pejabat yang sudah mengikuti diklat kepemimpinan pada eselon sebelumnya tidak ikut dihitung lagi jika yang bersangkutan promosi ke eselon yang lebih tinggi) dan penambahan jumlah pejabat yang belum mengikuti diklat kepemimpinan (pejabat baru yang promosi ke eselon lebih tinggi).

Dengan demikian, pengiriman atau pelaksanaan diklat kepemimpinan yang dilakukan setiap tahun dengan anggaran yang tersedia belum bisa memenuhi atau menutup serta mengimbangi jumlah pejabat yang baru.

Adapun jumlah dan rincian pejabat yang mengikuti Diklat Kepemimpinan dan dinyatakan lulus sampai dengan Tahun 2022 sebagaimana daftar pejabat tinggi pratama, administrator dan pengawas yang telah lulus diklat kepemimpinan seperti pada tabel berikut:

**Tabel 3.29**  
**Jumlah Pejabat Tinggi Pratama, Administrator dan Pengawas**  
**yang Telah Lulus Diklat Kepemimpinan Tahun 2022**

No	Jabatan	Jumlah pejabat	Jumlah pejabat yang telah lulus diklat PIM	Persentase pejabat yang telah lulus diklat PIM (%)
1.	JPT	31	10	32,26



No	Jabatan	Jumlah pejabat	Jumlah pejabat yang telah lulus diklat PIM	Persentase pejabat yang telah lulus diklat PIM (%)
2.	Administrator	152	52	34,21
3.	Pengawas	285	79	27,72
	<b>Jumlah</b>	<b>468</b>	<b>141</b>	<b>30,13</b>

Sumber Data : BKPSDM (diolah, 2022)

Dengan melakukan kerjasama dengan BPSDM Kemendagri dan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah untuk pengiriman peserta diklat merupakan tindak lanjut dari capaian target yang belum maksimal.

## 2) Persentase ASN yang Memiliki Kompetensi Diklat Teknis dan Fungsional

Diklat Teknis adalah pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan masing-masing (Perka LAN Nomor 25 Tahun 2015 Pasal 1 Ayat 7). Lebih lanjut, yang dimaksud diklat teknis adalah diklat yang diselenggarakan dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap dan perilaku untuk dapat melaksanakan tugas teknis secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan masing-masing.

Sedangkan yang dimaksud Diklat Fungsional adalah pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai jenjang jabatan fungsional masing-masing (Perka LAN Nomor 25 Tahun 2015 Pasal 1 Ayat 6). Diklat fungsional adalah Diklat yang memberikan pengetahuan dan keahlian fungsional tertentu yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas Jabatan Fungsional Keahlian yang bersangkutan.

PNS yang mengikuti diklat teknis dan fungsional sesuai jabatannya adalah PNS yang mengikuti diklat tersebut pada 2 (dua) tahun terakhir baik melalui pengiriman ke lembaga diklat terakreditasi maupun yang dilaksanakan oleh BKPSDM Kabupaten Temanggung.

Rumus untuk menghitung persentase ASN yang mengikuti diklat teknis dan fungsional adalah Jumlah PNS yang mengikuti diklat teknis dan fungsional sesuai jabatannya dibagi Jumlah PNS dikali 100%.

Persentase PNS yang mengikuti diklat teknis dan fungsional dari Tahun 2018 sampai dengan tahun 2022 seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.30  
 Persentase PNS yang mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional  
 Tahun 2018-2022

No	Uraian	Tahun				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	Jumlah PNS yang ikut diklat teknis/fungsional	678	325	462	861	1.047
2	Jumlah PNS	6.778	6.670	6.280	5.910	6.347
3	Persentase PNS yang ikut diklat teknis/fungsional	10,00	4,87	7,36	14,57	<b>16,50</b>

*Sumber Data : BKPSDM (diolah,2022)*

Dari tabel 3.30 dapat diketahui bahwa realisasi sampai dengan tahun 2022 persentase ASN yang memiliki kompetensi Diklat Teknis Fungsional tercapai sebesar 16,50%, lebih tinggi 3% dari target yang direncanakan yaitu sebesar 13,50%. Pencapaian ini sebagian besar didukung dengan capaian kinerja tahun sebelumnya yaitu dilaksanakannya bimtek *smart city* tahun 2021 secara mandiri dengan kolaborasi antar perangkat daerah.

Dari tabel 3.30 dapat dilihat pula bahwa persentase PNS yang mengikuti diklat teknis/fungsional dari tahun 2018 sampai dengan 2021 cenderung meningkat meskipun demikian angka persentase tersebut masih tergolong rendah (kurang dari 20 persen).

Hal ini dikarenakan data tersebut hanya berasal dari data PNS yang mengikuti diklat teknis/fungsional yang menggunakan anggaran yang dikelola oleh BKPSDM, sementara data PNS yang mengikuti diklat teknis/fungsional dari OPD lain belum/tidak dimasukkan.

Persentase PNS yang mengikuti diklat teknis/fungsional mengalami peningkatan yang relatif besar dalam dua tahun terakhir sejak adanya peraturan SOTK baru yang mengakomodasi perubahan nomenklatur dan tupoksi BKD menjadi BKPSDM yang lebih memberikan perhatian dan titik berat terhadap pengembangan sumber daya manusia PNS. Hal tersebut ditindaklanjuti dengan relatif meningkatnya anggaran untuk pengembangan kompetensi mulai tahun 2017, meskipun masih fluktuatif tiap tahun, yang direalisasikan dengan mengadakan kegiatan bimbingan teknis secara mandiri selain tetap mengirimkan peserta pengembangan kompetensi ke badan pelaksana diklat terakreditasi.

Data PNS yang mengikuti diklat teknis/fungsional melalui anggaran yang dikelola oleh BKPSDM Kabupaten Temanggung pada Tahun 2022 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.31  
Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Teknis/Fungsional  
Tahun 2022

No	Jenis Diklat	Jumlah Peserta (PNS)		Jumlah s.d Tahun 2022
		s.d Tahun 2021	Tahun 2022	
1.	Pengiriman Diklat Teknis/Fungsional	219	40	259
2.	<i>Workshop</i> Jabatan Fungsional	0	146	146
3.	Bimtek Komputer	126	0	126
4.	Bimtek BOS ( <i>refocusing</i> )	0	0	0
5.	Bimtek Pengadaan Barang/Jasa	26	0	26
6.	Bimtek administrasi perkantoran berbasis IT ( <i>refocusing</i> )	0	0	0
7.	Bimtek <i>smart city</i>	110	0	110
8.	Bimtek legal <i>drafting</i>	55	0	55
9.	Peserta bimtek tahun 2019	325	0	325
<b>Jumlah</b>		<b>861</b>	<b>186</b>	<b>1047</b>

Sumber Data : BKPSDM (*diolah, 2022*)

Dari tabel 3.31, dapat dilihat bahwa pada tahun 2022 sebanyak 186 PNS telah mengikuti diklat dengan rincian diklat teknis/fungsional: 40 orang dan *workshop* jabatan fungsional adalah 146 orang. PNS yang telah ikut diklat sampai dengan 2022 sejumlah 1.047 orang.

Tawaran keikutsertaan Diklat Teknis/Fungsional tidak hanya dari BPSDMD Provinsi Jawa Tengah tetapi juga dari beberapa instansi vertical penyelenggara diklat. Hal ini dapat diikuti oleh ASN Kabupaten Temanggung selama penyelenggaraan diklat tersebut dibiayai oleh penyelenggara.

Hasil koordinasi dengan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah juga akan diselenggarakan Diklat Teknis Fungsional secara virtual.

## B. AKUNTABILITAS KEUANGAN

### 1. Laporan Realisasi Anggaran Tahun 2022

Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKPSDM Kabupaten Temanggung, pada tahun anggaran 2022 didukung dengan Anggaran baik pada tahapan penetapan maupun perubahan. Adapun pencapaian target keuangan yang merupakan perbandingan antara target sebagaimana tertuang dalam APBD Tahun Anggaran 2022 dengan realisasinya, adalah sebagaimana tabel dibawah ini:

Tabel 3.32  
Realisasi Anggaran BKPSDM  
Tahun Anggaran 2022

No.	Nama Rekening	Anggaran Perubahan	Jumlah Realisasi	Sisa Anggaran	% Realisasi
<b>A.</b>	<b>BKPSDM</b>	<b>9.895.907.544,-</b>	<b>8.176.012.074,-</b>	<b>1.719.895.470,-</b>	<b>82,62</b>
	<b>BELANJA DAERAH</b>	<b>9.895.907.544,-</b>	<b>8.176.012.074,-</b>	<b>1.719.895.470,-</b>	<b>82,62</b>
	<b>BELANJA OPERASI</b>	<b>9.669.114.544,-</b>	<b>7.961.037.958,-</b>	<b>1.707.879.186,-</b>	<b>82,33</b>
<b>I</b>	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMDA KAB/KOTA</b>	<b>4.408.150.244,-</b>	<b>4.205.885.583,-</b>	<b>202.264.661,-</b>	<b>95,41</b>
<b>1</b>	<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>3.854.796.037,-</b>	<b>3.730.508.008,-</b>	<b>124.288.029,-</b>	<b>96,78</b>
1.1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	3.854.796.037,-	3.730.508.008,-	124.288.029,-	96,78
<b>2</b>	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>96.594.490,-</b>	<b>82.754.828,-</b>	<b>13.839.662,-</b>	<b>85,67</b>
2.1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	5.000.000,-	4.948.000,-	52.000,-	98,96
2.2	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	21.000.000,-	20.605.300,-	394.700,-	98,12
2.3	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	15.600.000,-	13.293.900,-	2,306.100,-	85,22
2.4	Fasilitasi Kunjungan Tamu	14.999.990,-	3.855.300,-	11.144.690,-	25,70
2.5	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	39.994.500,-	39.992.328,-	2.172,-	99,99
<b>3</b>	<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>323.764.750,-</b>	<b>274.360.523,-</b>	<b>49.404.227,-</b>	<b>84,74</b>

No.	Nama Rekening	Anggaran Perubahan	Jumlah Realisasi	Sisa Anggaran	% Realisasi
3.1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	5.000.000,-	2.352.500,-	2.647.500,-	47,05
3.2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	53.000.000,-	34.601.413,-	18.398.587,-	65,28
3.3	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	265.764.750,-	237.406.610,-	28.38.140,-	89,33
<b>4</b>	<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemda</b>	<b>132.994.967,-</b>	<b>118.262.224,-</b>	<b>14.732.743,-</b>	<b>88,92</b>
4.1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	99.998.000,-	93.843.224,-	6.154.776,-	93,84
4.2	Pemeliharaan Mebel	3.000.000,-	3.000.000,-	0,-	100
4.3	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	24.999.762,-	19.430.000,-	5.569.762,-	77,72
4.5	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	4.997.205,-	1.989.000,-	3.008.205,-	39,80
<b>II.</b>	<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>	<b>606.259.800,-</b>	<b>340.037.482,-</b>	<b>266.222.318,-</b>	<b>56,09</b>
<b>1</b>	<b>Pengelolaan Data dan Informasi ASN</b>	<b>362.500.000,-</b>	<b>124.272.600,-</b>	<b>238.227.400,-</b>	<b>34,28</b>
1.1	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	327.500.000,-	89.999.700,-	237.500.300,-	27,48
1.2	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	15.000.000,-	14.365.150,-	635.850,-	95,76
1.3	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	20.000.000,-	19.908.750,-	91.250,-	99,54
<b>2</b>	<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>	<b>165.000.000,-</b>	<b>159.097.100,-</b>	<b>5.902.900,-</b>	<b>96,42</b>

No.	Nama Rekening	Anggaran Perubahan	Jumlah Realisasi	Sisa Anggaran	% Realisasi
2.1	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	15.000.000,-	14.916.800,-	83.200,-	99,45
2.2	Pengelolaan Promosi ASN	150.000.000,-	144.180.300,-	5.819.700,-	96,12
<b>3</b>	<b>Peningkatan Kapasitas ASN</b>	<b>40.000.000,-</b>	<b>39.152.750,-</b>	<b>847.250,-</b>	<b>97,88</b>
3.1	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	30.000.000,-	30.000.000,-	0,-	100
3.2	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	10.000.000,-	9.152.750,-	847.250,-	91,53
<b>4</b>	<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	<b>38.759.800,-</b>	<b>17.515.032,-</b>	<b>21.244.768,-</b>	<b>45,19</b>
4.1	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	7.999.900,-	2.813.600,-	5.186.300,-	35,17
4.2	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	9.000.000,-	5.323.625,-	3.676.375,-	59,15
4.3	Pembinaan Disiplin ASN	15.000.000,-	6.894.807,-	8.105.193,-	45,97
4.4	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	6.759.900,-	2.483.000,-	4.276.900,-	36,73
<b>III.</b>	<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SDM</b>	<b>4.881.497.500,-</b>	<b>3.630.346.409,-</b>	<b>1.251.151.091,-</b>	<b>74,37</b>
<b>1</b>	<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	<b>4.881.497.500,-</b>	<b>3.630.346.409,-</b>	<b>1.251.151.091,-</b>	<b>74,37</b>
<b>1.1</b>	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	4.654.707.000,-	3.415.372.293,-	1.239.334.707,-	73,37
	<b>BELANJA MODAL</b>	<b>226.793.000,-</b>	<b>214.974.116,-</b>	<b>11.818.884,-</b>	<b>94,79</b>
<b>I</b>	<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SDM</b>	<b>226.793.000,-</b>	<b>214.974.116,-</b>	<b>11.818.884,-</b>	<b>94,79</b>

No.	Nama Rekening	Anggaran Perubahan	Jumlah Realisasi	Sisa Anggaran	% Realisasi
1	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	226.793.000,-	214.974.116,-	11.818.884,-	94,79
1.1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	226.793.000,-	214.974.116,-	11.818.884,-	94,79
	<b>JUMLAH</b>	<b>9.895.907.544,-</b>	<b>8.176.012.074,-</b>	<b>1.719.897.970,-</b>	<b>82,62</b>

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa secara keseluruhan dari Belanja Daerah/BKPSDM tahun 2022 terealisasi sebesar Rp. 8.176.012.074,- atau 82,62% dari jumlah anggaran yang tersedia sebesar Rp. 9.895.910.044,- sehingga terdapat SiLPA sebesar Rp. 1.719.897.970,- atau sebesar 17,38%.

Adapun realisasi anggaran berdasarkan rincian belanja dapat dijelaskan sebagai berikut:

**a. Belanja Operasi**

Belanja Operasi meliputi Belanja Pegawai dan Belanja Barang Jasa. Realisasi Belanja Operasi Tahun 2022 sebesar Rp. 7.961.037.958,- atau 82,33% dari anggaran sejumlah Rp. 9.669.117.044,- dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.33  
Realisasi Belanja Operasi BKPSDM  
Tahun Anggaran 2022

Uraian	2022		2021
	Anggaran (Rp.)	Realisasi (Rp.)	Realisasi (Rp.)
<b>1. Belanja Gaji dan Tunjangan</b>	<b>3.854.796.037,-</b>	<b>3.731.433.008,-</b>	<b>3.844.903.086,-</b>
a. (Gaji Pegawai)	2.268.146.037,-	2.219.265.664,-	2.334.999.553,-
b. (TPP)	1.586.650.000,-	1.511.242.344,-	1.509.903.533,-
<b>2. Belanja Barang Jasa</b>	<b>5.818.396.007,-</b>	<b>4.229.604.950,-</b>	<b>3.901.319.716,-</b>
a. Belanja Barang	1.264.429.540,-	930.158.290,-	326.858.671,-
b. Belanja Jasa	4.197.166.500,-	3.030.244.972,-	3.172.615.506,-
c. Belanja Pemeliharaan	69.996.967,-	61.379.628,-	72.812.204,-
d. Belanja Perj. Dinas	281.803.000,-	207.822.060,-	329.033.335,-

Uraian	2022		2021
	Anggaran (Rp.)	Realisasi (Rp.)	Realisasi (Rp.)
<b>Jumlah Belanja Operasi</b>	<b>9.673.192.044,-</b>	<b>7.961.037.958,-</b>	<b>7.746.222.802,-</b>

Secara rinci Belanja Operasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Belanja Gaji dan Tunjangan  
Realisasi Belanja Gaji dan Tunjangan, serta Tambahan Penghasilan Pegawai Tahun Anggaran 2022 sebesar Rp. 3.731.433.008,- atau 96,77% dari anggaran sebesar Rp. 3.855.721.037,-
- 2) Belanja Barang  
Realisasi Belanja Barang Tahun Anggaran 2022 sebesar Rp. 930.158.290,- atau 73,56% dari anggaran sebesar Rp. 1.264.429.540,-.
- 3) Belanja Jasa  
Realisasi Belanja Jasa Tahun Anggaran 2022 sebesar Rp. 3.030.244.972,- atau 72,20% dari anggaran sebesar Rp.4.197.166.500,-
- 4) Belanja Pemeliharaan  
Realisasi Belanja Pemeliharaan Tahun Anggaran 2022 sebesar Rp.61.379.628,- atau 87,69% dari anggaran sebesar Rp. 69.996.967,-.
- 5) Belanja Perjalanan Dinas  
Realisasi Belanja Perjalanan Dinas Tahun Anggaran 2022 sebesar Rp.207.822.060,- atau 73,75% dari anggaran sebesar Rp.281.803.000,-

#### b. Belanja Modal

Belanja Modal di BKPSDM dilaksanakan pada sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan dalam Rekening Belanja Modal Peralatan dan Mesin serta Belanja Modal Aset Tetap lainnya.

Realisasi Belanja Modal Tahun 2022 sebesar Rp. 214.974.116,00 atau 94,79% dari anggaran sejumlah Rp. 226.793.000,00 dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.34  
Realisasi Belanja Modal BKPSDM  
Tahun Anggaran 2022

No	Nama Rekening	Anggaran	Realisasi	% realisasi
1	Belanja Modal Alat Kantor dan Rumah Tangga	64.513.000,-	57.491.760,-	89,12



No	Nama Rekening	Anggaran	Realisasi	% realisasi
2	Belanja Modal Alat Studio, Komunikasi, dan Pemancar	25.364.000,-	25.088.886,-	98,91
3	Belanja Modal Alat Kedokteran dan Kesehatan	873.500,-	872.460,-	99,88
4	Belanja Modal Komputer	100.042.500,-	96.121.010,-	96,08
5	Belanja Modal Aset Tidak Berwujud	36.000.000,-	35.400.000,-	98,33
<b>JUMLAH</b>		<b>226.793.000,-</b>	<b>214.974.116,-</b>	<b>94,79</b>

## 2. Analisa Efisiensi

Secara keseluruhan untuk pelaksanaan kegiatan di BKPSDM pada Tahun Anggaran 2022 tidak ada kendala yang berarti, capaian kinerja keuangan yang tidak 100% lebih dikarenakan efisiensi yang dilakukan oleh entitas.

Efisiensi dimaksud antara lain disokong dari:

### a. Efisiensi pada belanja Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota.

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

Sisa anggaran Rp. 77.976.632,- dari anggaran Rp. 553.354.207,- terdapat efisiensi anggaran sebesar 14,10%.

Adapun secara rinci per kegiatan, sebagai berikut:

- 1) Administrasi Umum Perangkat Daerah.  
Sisa anggaran Rp. 13.839.662,- dari anggaran Rp. 96.594.490,-, terdapat efisiensi anggaran sebesar 14,33%.
- 2) Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.  
Sisa anggaran Rp. 49.404.227,- dari anggaran Rp. 323.764.750,-, terdapat efisiensi anggaran sebesar 15,26%.
- 3) Penyediaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.  
Sisa anggaran Rp. 14.732.743,- dari anggaran Rp. 132.994.967,-, terdapat efisiensi anggaran sebesar 11,08%.

**b. Efisiensi dari beberapa sub kegiatan pada Program Kepegawaian Daerah, antara lain:**

- 1) Sub Kegiatan Penyusunan Rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN.
  - a) Sisa anggaran sebesar Rp. 237.500.300,- atau 65,72% dari anggaran Rp. 327.500.000,- merupakan sisa anggaran dari efisiensi rekening belanja BBM, Bahan Cetak, Makan dan Minuman Rapat, Jasa Tenaga Ahli, Jasa Tenaga Kebersihan, Jasa Tenaga Keamanan, Sewa Hotel, Kursus Singkat/Pelatihan (Biaya Kepesertaan CAT PPPK), dan Perjalanan Dinas Luar Daerah.
  - b) Berdasarkan hasil Rapat Koordinasi secara daring yang diselenggarakan oleh Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi pada tanggal 27 Oktober 2022 tentang Pengadaan PPPK Tenaga Teknis dan Surat Kepala BKN nomor 36095/B-KS.04.01/ SD/K/2022 tanggal 31 Oktober 2022 hal Jadwal Pelaksanaan Seleksi Penerimaan PPPK Guru Tahun 2022, bahwa pelaksanaan kegiatan seleksi pengadaan PPPK Tenaga Teknis dan seleksi pengadaan PPPK Guru yang dilaksanakan pada Tahun Anggaran 2022 adalah sampai tahap seleksi Administrasi, sedangkan pelaksanaan tahap seleksi kompetensi sampai dengan penetapan Nomor Induk PPPK dilaksanakan di Tahun 2023.
  - c) Sehingga alokasi anggaran di Tahun 2022 untuk pelaksanaan Seleksi Kompetensi PPPK Teknis dan Guru tidak dapat direalisasikan.
- 2) Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian.
  - a) Sisa anggaran sebesar Rp. 635.850,- atau 4,24% dari anggaran Rp.15.000.000,- merupakan sisa anggaran dari efisiensi rekening belanja Makan dan Minuman Rapat.
  - b) Kegiatan Rapat yang dilaksanakan tidak dapat menyediakan Makan dan Minum untuk Peserta rapat dikarenakan peserta rapat dari internal ASN Pemkab Temanggung. Hal ini sesuai dengan kebijakan Pemkab Temanggung bahwa penyelenggaraan Rapat yang hanya dihadiri oleh ASN Pemkab, maka tidak diperbolehkan untuk menyediakan Makan dan Minum Rapat.
- 3) Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN.
  - a) Indikator *outcome* dari sub kegiatan ini adalah: terlaksananya pengambilan sumpah jabatan, terlaksananya seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama, dan terlaksananya pembinaan karir PNS.

- b) Sisa anggaran dari sub kegiatan ini sebesar Rp. 5.819.700,- atau sebesar 3,88% dari anggaran Rp 165.000.000,- merupakan efisiensi dari rekening belanja BBM, Bahan Cetak/*Banner*, Honorarium Rohaniwan, dan Perjalanan Dinas Luar Daerah.
  - c) Anggaran tersebut bersifat penyediaan untuk pelaksanaan Pelantikan pada Promosi dan Mutasi ASN, sehingga realisasi disesuaikan dengan kegiatan yang dilaksanakan.
- 4) Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.
- a) Sisa anggaran sebesar Rp. 5.186.300,- atau 64,83% dari anggaran Rp.7.999.900,- merupakan efisiensi dari rekening belanja Makan dan Minuman Rapat, Perjalanan Dinas Dalam Daerah, dan Perjalanan Dinas Luar Daerah.
  - b) Kegiatan Rapat yang dilaksanakan tidak dapat menyediakan Makan dan Minum untuk Peserta rapat dikarenakan peserta rapat dari internal ASN Pemkab Temanggung. Hal ini sesuai dengan kebijakan Pemkab Temanggung bahwa penyelenggaraan Rapat yang hanya dihadiri oleh ASN Pemkab, maka tidak diperbolehkan untuk menyediakan Makan dan Minum Rapat.
  - c) Perjalanan Dinas disesuaikan dengan kebutuhan untuk fasilitasi Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.
- 5) Sub Kegiatan Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.
- a) Sisa anggaran sebesar Rp. 3.676.375,- atau 40,85% dari anggaran Rp.9.000.000,- merupakan efisiensi dari rekening belanja Cetak/FC, Makan dan Minuman Rapat, *Medical Check Up*, Perjalanan Dinas Dalam Daerah, dan Perjalanan Dinas Luar Daerah.
  - b) Kegiatan Rapat yang dilaksanakan tidak dapat menyediakan Makan dan Minum untuk Peserta rapat dikarenakan peserta rapat dari internal ASN Pemkab Temanggung. Hal ini sesuai dengan kebijakan Pemkab Temanggung bahwa penyelenggaraan Rapat yang hanya dihadiri oleh ASN Pemkab, maka tidak diperbolehkan untuk menyediakan Makan dan Minum Rapat.
  - c) Anggaran *medical check up* disesuaikan dengan jumlah ASN yang dinilai perlu untuk dilakukan pengecekan kesehatan.
  - d) Perjalanan Dinas disesuaikan dengan kebutuhan untuk fasilitasi Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.
- 6) Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN.
- a) Sisa anggaran sebesar Rp. 8.105.193,- atau 54,03% dari anggaran Rp.15.000.000,- merupakan efisiensi dari rekening belanja Bahan Komputer, Bahan untuk Kegiatan Kantor Lainnya/*ID Card*, Makan

dan Minuman Rapat, Perjalanan Dinas Dalam Daerah, dan Perjalanan Dinas Luar Daerah.

- b) Kegiatan Rapat yang dilaksanakan tidak dapat menyediakan Makan dan Minum untuk Peserta rapat dikarenakan peserta rapat dari internal ASN Pemkab Temanggung. Hal ini sesuai dengan kebijakan Pemkab Temanggung bahwa penyelenggaraan Rapat yang hanya dihadiri oleh ASN Pemkab, maka tidak diperbolehkan untuk menyediakan Makan dan Minum Rapat.
  - c) Anggaran untuk pembelian bahan *ID Card* tidak dilaksanakan sebagian karena bahan yang sesuai dengan mesin cetak *ID Card* sudah tidak diproduksi.
  - d) Perjalanan Dinas disesuaikan dengan kebutuhan untuk Pembinaan Disiplin ASN.
- 7) Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN.
- a) Sisa anggaran sebesar Rp. 4.276.900,00 atau 63,27% dari anggaran Rp.6.759.900,- merupakan efisiensi dari rekening belanja Bahan Cetak/FC, Perjalanan Dinas Dalam Daerah, dan Perjalanan Dinas Luar Daerah.
  - b) Tidak ada penggandaan untuk pelaksanaan kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN.
  - c) Perjalanan Dinas disesuaikan dengan kebutuhan untuk Pembinaan Disiplin ASN.

**c. Efisiensi dari Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan pada program Pengembangan Sumber Daya Manusia, yaitu:**

- 1) Sisa anggaran sebesar Rp. 1.251.151.091,- atau 25,63% dari anggaran Rp.4.881.497.500,- merupakan efisiensi penggunaan anggaran pada:
  - a) Belanja Bahan-bahan bangunan dan konstruksi (benang untuk *outbond*).
  - b) Belanja BBM.
  - c) Belanja Bahan-bahan lainnya (*Handscoon*).
  - d) Belanja Bahan Cetak (FC dan Spanduk).
  - e) Belanja Bahan Komputer.
  - f) Belanja Alat Listrik.
  - g) Belanja Perlengkapan Pendukung Olahraga.
  - h) Belanja Bahan untuk Kegiatan Kantor lainnya (ID Card peserta, Bendera, P3K *outbond*).
  - i) Belanja Makanan dan Minuman Rapat.

- j) Belanja Honorarium Narasumber/Pembahas, Moderator, Pembawa Acara, dan Panitia.
  - k) Belanja Honorarium Tim Pelaksana Kegiatan dan Sekretariat Tim Pelaksana Kegiatan.
  - l) Belanja Honorarium Penyelenggaraan Diklat.
  - m) Belanja Jasa Tenaga Kebersihan.
  - n) Belanja Kawat/*Faksimili*/Internet/TV berlangganan.
  - o) Belanja Lembur.
  - p) Belanja Kursus Singkat/Pelatihan.
  - q) Belanja Diklat Kepemimpinan.
  - r) Belanja Perjalanan Dinas Biasa.
  - s) Belanja Perjalanan Dinas Dalam Kota.
  - t) Belanja Modal Alat Penyimpan Perlengkapan Kantor.
  - u) Belanja Modal Alat Kantor Lainnya.
  - v) Belanja Modal Mebel.
  - w) Belanja Modal Alat Pendingin.
  - x) Belanja Modal Alat RT Lainnya.
  - y) Belanja Modal Peralatan Studio Audio.
  - z) Belanja Modal Peralatan Studio Video dan Film.
  - aa) Belanja Modal Alat Kedokteran Umum.
  - bb) Belanja Modal Alat PC.
  - cc) Belanja Modal Peralatan PC.
  - dd) Belanja Modal *Software*.
- 2) Efisiensi belanja barang dan jasa dikarenakan realisasi disesuaikan dengan kebutuhan pelaksanaan kegiatan.
  - 3) Efisiensi belanja modal dikarenakan selisih dari pagu anggaran dengan hasil negosiasi harga pada saat proses pengadaan barang.

### **C. PRESTASI dan PENGHARGAAN**

BKPSDM Kabupaten Temanggung pada Tahun 2022 belum mendapatkan prestasi dan penghargaan dari instansi luar, baik provinsi maupun pusat. Namun demikian dalam melaksanakan tugasnya dapat dikatakan berhasil, karena hampir keseluruhan target sasaran yang telah ditetapkan dicapai dengan kategori sangat baik.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. TINJAUAN UMUM CAPAIAN KINERJA BKPSDM**

BKPSDM Kabupaten Temanggung sebagai Perangkat Dinas teknis yang mempunyai tugas pokok menyusun kebijakan, mengkoordinasikan, dan melaksanakan urusan pemerintah di bidang Kepegawaian dan Diklat mempunyai fungsi:

1. pelaksanaan perumusan kebijakan teknis di bidang formasi dan pengadaan, pengangkatan, mutasi, pengembangan, administrasi, dan pembinaan Pegawai Negeri Sipil/Pegawai Daerah;
2. pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian;
3. pelaksanaan pelayanan penunjang dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah bidang diklat serta pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Daerah;
4. pelaksanaan penyusunan rencana dan program, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang manajemen kepegawaian daerah;
5. pelaksanaan penyiapan penyusunan peraturan perundang-undangan daerah di bidang kepegawaian sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan pemerintah;
6. pelaksanaan pelayanan administrasi kepegawaian;
7. penyelenggaraan kesekretariatan BKPSDM;
8. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Agar pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut berjalan secara optimal maka diperlukan pengelolaan SDM, sumber dana dan sarana secara efektif dan efisien.

Dengan memperhatikan uraian dan beberapa data tersebut di atas, maka BKPSDM Kabupaten Temanggung dalam melaksanakan tugasnya dapat dikatakan berhasil, karena semua target sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dicapai dengan kategori **Sangat Baik**.

#### **B. STRATEGI PENINGKATAN KINERJA DI MASA DATANG**

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

1. Mewujudkan pelayanan administrasi pelayanan perkantoran secara maksimal;
2. Mewujudkan peningkatan kapasitas dan kompetensi yang profesional sumber daya aparatur melalui pendidikan, pelatihan, *workshop*, dan Bimtek;
3. Meningkatkan koordinasi dan konsultasi ke instansi Pusat dan Regional;

4. Melakukan pendataan dan sosialisasi kebutuhan pegawai (penyusunan formasi), peningkatan kompetensi dan pemerataan pegawai yang ada berdasarkan beban kerja;
5. Melaksanakan koordinasi dan pengiriman peserta ke lembaga penyelenggaran diklat penjenjangan struktural lain seperti BPSDM Regional Yogyakarta, BPSDM Kementerian Dalam Negeri apabila kuota yang diberikan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah tidak sesuai target.
6. Meningkatkan koordinasi dengan pengelola kepegawaian di tingkat Perangkat Daerah khususnya dalam meningkatkan keikutsertaan ASN untuk melakukan *update* data kepegawaian secara mandiri lewat aplikasi yang telah disediakan.
7. Meningkatkan profesionalisme dan mengembangkan kemampuan aparatur.

Demikian LKjIP BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2022 ini disusun, semoga dapat bermanfaat untuk evaluasi akuntabilitas kinerja pihak terkait, penyempurnaan dokumen untuk periode yang akan datang, penyempurnaan penyusunan program dan kegiatan yang akan datang, dan berbagai kebijakan yang diperlukan untuk mendukung kinerja ASN di Kabupaten Temanggung.

Temanggung, 3 Maret 2023

**KEPALA BKPSDM  
KABUPATEN TEMANGGUNG,**  
**UMI LESTARI NURJANAH, S.Sos, M.Si**  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19660608 199603 2 004