

BAB I

PENDAHULUAN

A. GAMBARAN UMUM PERANGKAT DAERAH

1. Latar Belakang

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merupakan unsur perangkat daerah yang melaksanakan 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 penyelenggaraan 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 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) BKPSDM Kabupaten Temanggung Tahun 2019, berupa laporan kinerja beserta ukuran keberhasilan dan/atau kegagalan pelaksanaan. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung Tahun 2019 merupakan laporan capaian kinerja (*performance result*) selama 1 (satu) tahun yaitu tahun 2019 yang mengacu RKT tahun pertama pada Rencana Strategik (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung Tahun 2019 – 2023.

2. Tugas Pokok dan Fungsi

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Temanggung Nomor 36 Tahun 2017 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai Tugas Pokok : *melaksanakan urusan pemerintahan bidang kepegawaian, diklat yang menjadi kewenangan daerah.*

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi :

- a) pelaksanaan perumusan kebijakan teknis di bidang formasi dan pengadaan, pengangkatan, mutasi, pengembangan, administrasi, dan pembinaan Pegawai Negeri Sipil/Pegawai Daerah;
- b) pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian;
- c) pelaksanaan pelayanan penunjang dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah bidang diklat serta pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Daerah;
- d) pelaksanaan penyusunan rencana dan program, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang manajemen kepegawaian daerah;
- e) pelaksanaan penyiapan penyusunan peraturan perundang-undangan daerah di bidang kepegawaian sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan pemerintah;
- f) pelaksanaan pelayanan administrasi kepegawaian;
- g) penyelenggaraan kesekretariatan BKPSDM;
- h) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Sekretariat mempunyai tugas melakukan pengkoordinasian perumusan rencana dan pelaksanaan kebijakan, pemantauan, pengendalian, evaluasi, pelaporan meliputi perencanaan program, keuangan, hukum, kehumasan, keorganisasian dan ketatalaksanaan, pembinaan, ketatausahaan, kerumahtanggaan, kearsipan, analisis dan formasi jabatan, kepegawaian dan pelayanan administrasi dilingkungan badan.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud sekretariat mempunyai fungsi :

- a) Pengkoordinasian kegiatan dilingkungan Badan;
- b) Pengkoordinasian dan penyusunan rencana dan program kerja dilingkungan badan;
- c) Pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, keuangan, hukum, hubungan masyarakat, kerumahtanggaan, kearsipan, analisis dan formasi jabatan, kepegawaian dan pelayanan administrasi dilingkungan badan;

- d) Pengkoordinasian, pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana dilingkungan badan;
- e) Pengkoordinasian dan penyusunan peraturan perundang – undangan serta pelaksanaan advokasi hukum dilingkungan badan;
- f) Pengkoordinasian pelaksanaan sistem pengendalian intern pemerintah dan pengelolaan informasi dan dokumentasi;
- g) Penyelenggaraan pengelolaan barang milik/kekayaan daerah dan pelayanan pengadaan barang/jasa dilingkungan badan;
- h) Pengkoordinasian penyusunan analisis dan formasi jabatan dilingkungan badan;
- i) Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- j) Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh kepala badan sesuai dengan fungsinya.

Sekretariat, membawahi :

- a) Subbagian Perencanaan dan Keuangan;

mempunyai tugas pengkoordinasian penyiapan bahan perumusan, perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, pengendalian, evaluasi serta pelaporan yang meliputi perencanaan, pengendalian, pengelolaan data dan informasi, pengelolaan keuangan, verifikasi, pembukuan, akuntansi, evaluasi dan pelaporan program dan kegiatan dilingkungan badan serta pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan fungsinya.
- b) Subbagian Umum dan Kepegawaian

mempunyai tugas penyiapan bahan perumusan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan yang meliputi pembinaan ketatausahaan, hukum, kehumasan, keorganisasian dan ketatalaksanaan, kerumahtanggaan, kearsipan, analisis dan formasi jabatan, kepegawaian dan pelayanan administrasi dilingkungan badan serta pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan fungsinya

Bidang Administrasi Pegawai mempunyai tugas penyusunan konsep dan pelaksanaan kebijakan, pengkoordinasian, pemantauan, evaluasi serta pelaporan dibidang perencanaan dan formasi pegawai, dan pengelolaan administrasi pegawai yang meliputi menyusun dan menetapkan kebutuhan

pegawai, melaksanakan penerimaan dan penjurangan CPNS, mengelola jabatan fungsional, membina penyusunan SKP, dan P2KP, mengkoordinasikan kenaikan pangkat dan pemberhentian dan pensiun pegawai.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Administrasi Pegawai mempunyai fungsi :

- a) Penyusunan perencanaan program dan kegiatan bidang administrasi pegawai;
- b) Pengkoordinasian pelaksanaan program dan kegiatan bidang administrasi pegawai;
- c) Pengkoordinasian penyusunan formasi dan kebutuhan pegawai;
- d) Pengkoordinasian pelaksanaan penerimaan dan pengangkatan calon ASN;
- e) Pengkoordinasian pembinaan dan pengelolaan jabatan fungsional;
- f) Pengkoordinasian pembinaan SKP dan P2KP;
- g) Pengkoordinasian pengelolaan pensiun pegawai;
- h) Pembinaan, pengendalian program, monitoring dan evaluasi bidang administrasi pegawai;
- i) pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan fungsinya.

Bidang Administrasi Pegawai, membawahi dua sub. Bidang yaitu :

- a) Subbidang Perencanaan dan Formasi Pegawai mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan pengkoordinasian, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan yang meliputi penyusunan formasi dan kebutuhan pegawai, pengusulan formasi pegawai, pelaksanaan penerimaan calon pegawai, pengusulan NIP, pengelolaan pengangkatan CPNS menjadi PNS, pengelolaan dan fasilitasi jabatan fungsional, fasilitasi penyusunan SKP dan P2KP, serta pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh kepala bidang sesuai dengan fungsinya.
- b) Subbidang Administrasi Umum Pegawai mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan pengkoordinasian, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan yang meliputi pelaksanaan pengelolaan

administrasi umum pegawai, pengelolaan kenaikan pangkat, pengelolaan karpeg, karis, karsu, tabungan dan asuransi pensiun, asuransi kesehatan, pengelolaan NIP, pengelolaan peninjauan masa kerja, pelaksanaan fasilitasi uji kesehatan pegawai, pengusulan pemberhentian dan pensiun pegawai serta pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh kepala bidang sesuai dengan fungsinya.

Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Pegawai mempunyai tugas penyusunan konsep dan pelaksanaan kebijakan, pengkoordinasian, pemantauan, evaluasi serta pelaporan dibidang pengelolaan diklat pegawai (diklat kepemimpinan dan diklat teknis fungsional), dan pengembangan karier pegawai yang meliputi pengelolaan tugas belajar/izin belajar, surat keterangan belajar, surat keterangan memiliki ijazah dan pengelolaan pengembangan karier pegawai.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Pegawai mempunyai fungsi :

- a) Penyusunan perencanaan program dan kegiatan bidang pendidikan, pelatihan dan pengembangan pegawai;
- b) Pengkoordinasian perencanaan program dan kegiatan bidang pendidikan, pelatihan dan pengembangan karier pegawai;
- c) Penyusunan kebijakan pengembangan karier dan pola karier pegawai;
- d) Pengkoordinasian pelaksanaan fasilitasi uji kompetensi / assesment pegawai;
- e) Pengkoordinasian kebutuhan dan pelaksanaan diklat pegawai;
- f) Pengkoordinasian pelaksanaan orientasi tugas calon pegawai;
- g) Pengkoordinasian dan pengelolaan izin belajar dan fasilitasi pengiriman pegawai untuk tugas belajar;
- h) Pengkoordinasian bahan usulan mutasi pejabat struktural, fungsional dan mutasi pegawai antar instansi;
- i) Pembinaan, pengendalian program, monitoring dan evaluasi kegiatan bidang pendidikan, pelatihan dan pengembangan karier pegawai;
- j) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh kepala badan sesuai dengan fungsinya.

Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Pegawai, membawahi dua sub. Bidang yaitu :

- a) Subbidang Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan pengkoordinasian, pelaksanaan pemantauan evaluasi serta pelaporan yang meliputi pengelolaan, fasilitasi, pelaksanaan, evaluasi dan monitoring pelaksanaan diklat, pengelolaan izin belajar/tugas belajar, penyusunan bahan kebutuhan diklat pegawai, pengelolaan dan fasilitasi ujian penyesuaian ijazah, dan pengelolaan orientasi calon pegawai serta pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh kepala bidang sesuai dengan fungsinya.
- b) Subbidang Pengembangan Karier Pegawai mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan pengkoordinasian, pelaksanaan pemantauan evaluasi serta pelaporan yang meliputi pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penyusunan peta pengembangan karier pegawai, menyiapkan bahan mutasi pegawai dalam daerah dan antar instansi, melaksanakan/memfasilitasi kegiatan assesment pegawai, memproses penunjukan pelaksana tugas dan pelaksana harian yang pejabatnya berhalangan, memproses pengusulan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Sekretaris Daerah, melaksanakan/memfasilitasi tim penilai kinerja pegawai serta pelaksanaan tugas kedinasan yang diberikan oleh kepala bidang sesuai dengan fungsinya.

Bidang Pembinaan dan Informasi Kepegawaian mempunyai tugas pembinaan kepegawaian dan kedudukan hukum pegawai, penyelesaian administrasi penjatuhan hukum disiplin pegawai, sosialisasi peraturan perundang – undangan kepegawaian, merencanakan serta mengelola kesejahteraan pegawai dan pemberian penghargaan dan tanda kehormatan, penyusunan dan pengelolaan aplikasi kepegawaian, pemutakhiran/update data sistem informasi kepegawaian.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud Bidang Pembinaan dan Informasi Kepegawaian mempunyai fungsi :

- a) Penyusunan perencanaan program dan kegiatan bidang pembinaan dan informasi kepegawaian;
- b) Pengkoordinasian pelaksanaan program dan kegiatan bidang pembinaan dan informasi kepegawaian;
- c) Pengkoordinasian administrasi penjatuhan hukuman disiplin pegawai;

- d) Pengkoordinasian pelaksanaan input data aplikasi sistem informasi kepegawaian;
- e) Perencanaan dan pengelolaan kesejahteraan pegawai dan pemberian penghargaan dan tanda kehormatan;
- f) Pengkoordinasian pengelolaan laporan harta kekayaan pejabat negara dan laporan harta kekayaan ASN;
- g) Penanganan kasus perceraian pegawai;
- h) Pengkoordinasian perencanaan, pelaksanaan, penyusunan, pengendalian, monitoring dan evaluasi program, pelaksanaan pemutakhiran data kepegawaian, pengumpulan, pengelolaan dan pelaporan data pegawai ASN;
- i) Penyelenggaraan kegiatan e-PUPNS;
- j) Pengkoordinasian pengelolaan mesin absen elektronik dan pencetakan ID-Card pegawai;
- k) Pengembangan dan pengelolaan aplikasi pendukung pengelolaan kepegawaian;
- l) Pembinaan, pengendalian program, monitoring dan evaluasi bidang pembinaan dan informasi kepegawaian;
- m) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh kepala badan sesuai dengan fungsinya.

Bidang Pembinaan dan Informasi Kepegawaian, membawahi dua sub. Bidang yaitu :

- a) Subbidang Pembinaan Pegawai mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan pengkoordinasian, pelaksanaan pemantauan evaluasi serta pelaporan yang meliputi fasilitasi dan pelaksanaan teknis pembinaan pegawai, fasilitas penjatuhan hukuman disiplin, pemberian penghargaan, pengelolaan laporan harta kekayaan pejabat negara dan laporan harta kekayaan pegawai aparatur sipil negara, penanganan kasus perceraian pegawai, pengelolaan cuti pegawai, monitoring dan evaluasi kehadiran pegawai, mengusulkan penetapan pemberhentian sementara dari jabatan organik dan pengaktifan kembali, memproses penetapan pemberhentian sementara dari jabatan negeri, memproses penjatuhan hukuman disiplin yang menjadi kewenangan pejabat pembina kepegawaian, memproses pemberhentian sementara dan pegawai

negeri sipil dan menyusun kebijakan pemberian kesejahteraan pegawai serta pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh kepala bidang sesuai dengan fungsinya.

- b) Subbidang Informasi pegawai mempunyai tugas pemantauan evaluasi serta pelaporan yang meliputi melaksanakan pengelolaan sistem informasi kepegawaian, pemutakhiran data (update), pengelolaan e-PUPNS, pengelolaan laman (website) badan, pengelolaan aplikasi pendukung pendukung pengelolaan kepegawaian, pengelolaan mesin absensi elektronik, pengelolaan mesin ID-Card, serta pelayanan data dan informasi kepegawaian serta pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh kepala bidang sesuai dengan fungsinya.

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi BKPSDM sesuai dengan keahlian dan kebutuhan. Jabatan fungsional pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu Pranata Komputer dan analis kepegawaian yang dalam pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsinya bertanggung jawab langsung kepada Kepala BKPSDM.

3. Susunan Organisasi

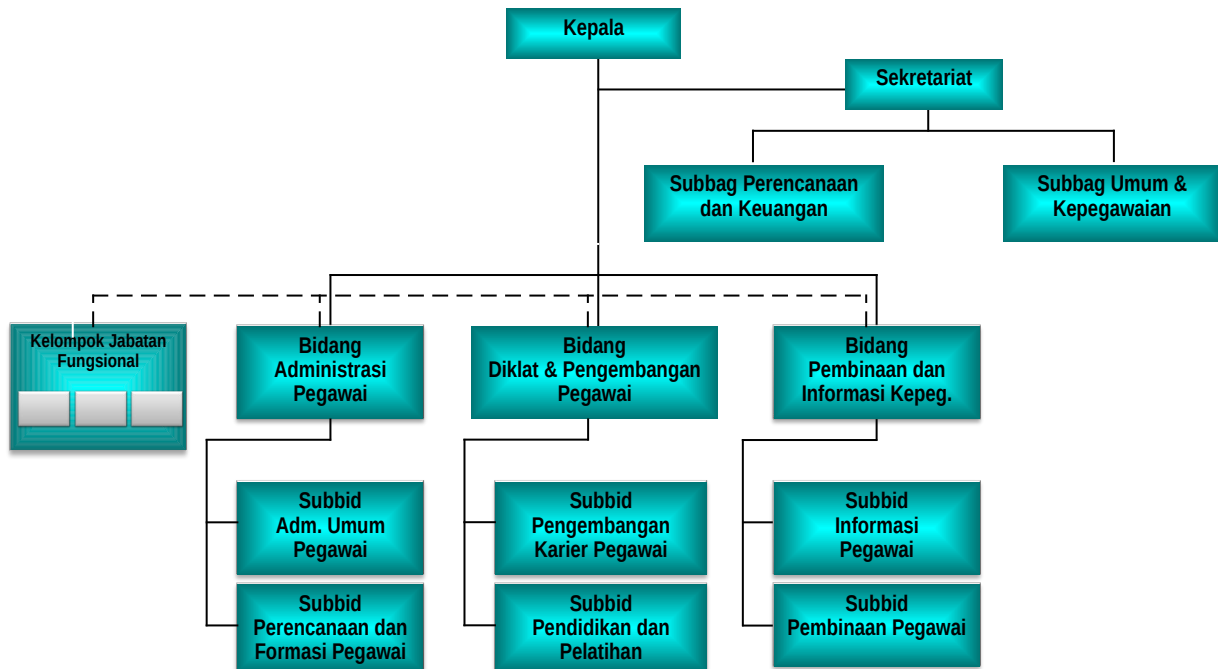
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Temanggung dibentuk dengan Peraturan Bupati Temanggung Nomor 60 Tahun 2016 tentang Kedudukan, dan Tata Kerja Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Temanggung.

Struktur organisasi BKPSDM Kabupaten Temanggung terdiri dari

- a). Kepala Badan (eselon II b)
- b). Sekretaris (eselon III a)
 - Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan (eselon IV a)
 - Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian (eselon IV a)
- c). Kepala Bidang Administrasi Pegawai (eselon III b)
 - Kepala Sub Bidang Perencanaan dan Formasi Pegawai (eselon IVa)
 - Kepala Sub Bidang Administrasi Umum Pegawai (eselon IV a)
- d). Kepala Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Pegawai (eselon III b)
 - Kepala Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan (eselon IV a)
 - Kepala Sub Bidang Pengembangan Karir Pegawai (eselon IV a)

- e). Kepala Bidang Pembinaan dan Informasi Kepegawaian (eselon III b)
 - Kepala Sub Bidang Pembinaan Pegawai (eselon IV a)
 - Kepala Sub Bidang Informasi Kepegawaian (eselon IV a)
- f). Kelompok Jabatan Fungsional (Pranata Komputer dan analis kepegawaian)

Bagan Struktur Organisasi BKPSDM



Gambar : 1.1

Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung didukung oleh 36 (tiga puluh enam) orang personil dengan komposisi sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1.1

**Jumlah Pegawai BKPSDM Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan,
Pangkat /Golongan dan Jabatan
Per – 31 Desember 2019**

| NO | URAIAN | JUMLAH PEGAWAI | KET |
|----|--|----------------|-----|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Kondisi pegawai berdasarkan: 1 Kualisasi Pendidikan | | |
| | a. SD | 0 | |
| | b. SMP | 3 | |
| | c. SMA | 3 | |
| | d. Sarjana Muda (D-III) | 4 | |
| | e. S-1 dan D-IV | 21 | |
| | f. S-2 | 5 | |
| | Jumlah | 36 | |
| 2 | Pangkat/Golongan | | |
| | a Gol I | 1 | |
| | b Gol II | 10 | |
| | c Gol III | 21 | |
| | d Gol IV | 4 | |
| | Jumlah | 36 | |
| 3 | Jabatan | | |
| | a Eselon II | 1 | |
| | b Eselon III | 4 | |
| | c Eselon IV | 8 | |
| | d Jabatan Fungsional Khusus | 6 | |
| | e Jabatan Fungsional Umum | 17 | |
| | Jumlah | 36 | |

a. Sarana dan Prasarana

Adapun rincian sarana dan sarana BKPSDM sebagai berikut :

Tabel 1.2
Sarana dan Prasarana BKPSDM
Kab. Temanggung Tahun 2019

| NO | JENIS SARPRAS | JUMLAH | SATUAN | KETERANGAN |
|----|-----------------------|--------|--------|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| a. | Tanah | 1 | Bidang | Milik PT KAI |
| b. | Gedung | 1 | Gedung | Milik BKPSDM |
| c. | Alat-alat angkutan | 17 | Buah | 13 sepeda motor (kondisi 3 rusak parah= dalam proses penghapusan) , 4 mobil Station wagon (kondisi baik) |
| d. | Alat-alat perkantoran | 520 | Buah | Baik/cukup baik. Dan 10 unit dalam keadaan rusak (PC, notebook, penyedot debu, mesin potong rumput, AC) |

4. Isu Strategi

Isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi perangkat daerah adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan bagi perangkat daerah di masa datang.

Suatu kondisi/kejadian yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau sebaliknya, dalam hal ini tidak dimanfaatkan akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat dalam jangka panjang.

Seiring berjalannya reformasi birokrasi menghasilkan beberapa perubahan peraturan dan kebijakan bidang kepegawaian antara lain dengan terbitnya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta melaksanakan program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung menghadapi isu-isu strategis antara lain :

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.

b) **Kinerja aparatur belum optimal.**

Belum optimalnya kinerja aparatur terlihat adanya keluhan masyarakat terhadap kualitas pelayanan yang diberikan dan *in-efisiensi* penggunaan sumber daya daerah. Kondisi tersebut menjadi permasalahan yang harus segera diatasi dalam rangka perwujudan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*).

c) **Ketersesuaian jabatan dengan kompetensi.**

Penerapan secara konsisten peningkatan profesionalisme kompetensi dan mutasi jabatan berdasarkan merit sistem dengan prinsip *The Right Man on The Right Job* melalui optimalisasi pengukuran kompetensi pegawai dengan pendekatan *assessment center*

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 profesional;
- d) Belum optimalnya manajemen pengelolaan dan pembinaan kepegawaian melalui analisa jabatan, evaluasi kinerja, pola karier dan pengukuran kompetensi untuk mendukung pengambilan kebijakan dibidang kepegawaian;

- e) Kurangnya sosialisasi peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian;
- f) Perlunya optimalisasi pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) sebagai sumber data dan informasi kepegawaian dan bahan pengambilan keputusan/kebijakan;
- g) Masih ditemukan beberapa kasus tentang tidak sesuai pengisian jabatan dengan formasi awal.

B. DATA POKOK PEMBANGUNAN DAERAH

1. BIDANG KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN, DAN PELATIHAN

a. 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:

- 1) Dimensi Kualifikasi, digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah (diperhitungkan 25% dari keseluruhan pengukuran).
- 2) Dimensi Kompetensi, digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang diikuti oleh PNS dan

memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan (diperhitungkan 40% dari keseluruhan pengukuran)

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

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

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

Pada tahun 2018, BKPSDM Kabupaten Temanggung telah melakukan pengukuran IP ASN melalui aplikasi BKN. Pengukuran dilakukan terhadap 1.497 PNS dengan memasukkan data kepegawaian ke dalam aplikasi dan mendapatkan hasil sebesar 46 atau masuk dalam kategori sangat rendah. Sesuai dengan peraturan yang berlaku, instansi pemerintah baik di tingkat pusat maupun daerah wajib melakukan pengukuran IP ASN minimal satu kali dalam satu tahun. Atas dasar ini di tahun 2019, BKPSDM Kabupaten Temanggung kembali melakukan pengukuran terhadap IP ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung.

Pengukuran IP ASN Pemerintah Kabupaten Temanggung Tahun 2019 dilaksanakan pada bulan November s.d Desember 2019. Berbeda dengan pengukuran IP ASN tahun 2018 yang dilakukan berdasarkan surat BKN dan menggunakan aplikasi BKN, maka di tahun 2019 BKPSDM melakukan pengukuran IP ASN secara mandiri dengan penghitungan manual. Metode pengambilan data kepegawaian yang dibutuhkan untuk pengukuran dilakukan dengan cara menyebarkan formulir pengisian IP ASN kepada pengelola kepegawaian di seluruh OPD Pemkab Temanggung. Secara terperinci, hasil pengukuran IP ASN berdasarkan data yang masuk ke BKPSDM sampai dengan tanggal 31 Desember 2019 dapat dilihat di dalam tabel berikut.

Tabel 1.3
Rekapitulasi IP ASN di Lingkungan Pemerintah
Kabupaten Temanggung Tahun 2019

| No. | OPD | JUMLAH | DIMENSI IP | | | | TOTAL |
|-----|------------------------------------|------------|-----------------|----------------|-------------|-------------|-----------------|
| | | RES PONDEN | Kualifikasi 25% | Kompetensi 40% | Kinerja 30% | Disiplin 5% | |
| 1 | SEKRETARIAT DAERAH | 136 | 10,096 | 15,11 | 25 | 5 | 52,206 |
| 2 | SEKRETARIAT DPRD | 24 | 10,541 | 25,833 | 25 | 5 | 66,375 |
| 3 | BAPPEDA | 42 | 15,166 | 16,369 | 22,619 | 4,952 | 59,107 |
| 4 | BKPSDM | 39 | 13,513 | 9,679 | 25 | 5 | 53,192 |
| 5 | DINPERMADES | 33 | 12,788 | 5,909 | 25 | 5 | 47,412 |
| 6 | INSPEKTORAT | 28 | 14,5 | 31,25 | 25 | 4,928 | 75,678 |
| 7 | DINAS LINGKUNGAN HIDUP | 114 | 4,412 | 2,5 | 25,044 | 5 | 36,956 |
| 8 | RUMAH SAKIT UMUM DAERAH | | | | | | |
| 9 | DPPKBPPPA | 30 | 11,933 | 14,667 | 25 | 4,867 | 56,467 |
| 10 | DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA | 26 | 12,23 | 4,038 | 25 | 5 | 46,269 |
| 11 | BPBD | 12 | 11,833 | 5 | 25 | 5 | 46,833 |
| 12 | DINDUKCAPIL | 29 | 10,31 | 10 | 25 | 5 | 50,31 |
| 13 | DINAS KESEHATAN | 68 | 12,412 | 16,067 | 25 | 5 | 58,478 |
| 14 | BPPKAD | 48 | 13,0625 | 11,875 | 25 | 4,9375 | 54,875 |
| 15 | DINDIKPORA | 79 | 11,316 | 9,652 | 25,063 | 4,949 | 50,981 |
| 16 | DINAS PERHUBUNGAN | 47 | 6,702 | 14,042 | 25 | 4,936 | 50,681 |
| 17 | DINPERINDAGKOP UKM | 119 | 6,034 | 4,85 | 25 | 5 | 40,886 |
| 18 | DINTANPANGAN | 140 | 12,035 | 19,089 | 25 | 5 | 61,125 |
| 19 | DINAS SOSIAL | 30 | 13,9 | 23,75 | 25 | 4,866 | 67,516 |
| 20 | DINAS TENAGA KERJA | 40 | 10,875 | 19,562 | 25 | 5 | 60,437 |
| 21 | DPUPKP | 13 | 15,769 | 10,769 | 30 | 5 | 61,538 |
| 22 | DINAS PERIKANAN DAN PETERNAKAN | 56 | 10,732 | 12,321 | 22,321 | 5 | 50,375 |
| 23 | DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA | | | | | | |
| 24 | DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN | 29 | 11,621 | 6,724 | 23,276 | 5 | 46,621 |
| 25 | KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK | 12 | 9,75 | 15,833 | 26,667 | 5 | 57,25 |
| 26 | SATPOL PP DAN PEMADAM KEBAKARAN | 48 | 9,729 | 5 | 25 | 4,875 | 44,601 |
| 27 | DPMPPTSP | 27 | 14,482 | 13,518 | 25 | 5 | 58 |
| 28 | KECAMATAN BANSARI | 19 | 7,211 | 19,605 | 25 | 5 | 56,816 |
| 29 | KECAMATAN BEJEN | 18 | 9,333 | 6,388 | 25 | 4,777 | 45,5 |
| 30 | KECAMATAN BULU | 14 | 8,928 | 14,107 | 30 | 4,571 | 57,607 |
| 31 | KECAMATAN CANDIROTO | 18 | 7,278 | 7,083 | 25 | 5 | 44,361 |
| 32 | KECAMATAN GEMAWANG | 18 | 10,833 | 1,667 | 25 | 5 | 42,5 |
| 33 | KECAMATAN JUMO | 17 | 9,353 | 12,353 | 24,412 | 5 | 51,118 |
| 34 | KECAMATAN KALORAN | 14 | 9,428 | 4,285 | 23,285 | 4,857 | 41,857 |
| 35 | KECAMATAN KANDANGAN | 17 | 8,647 | 5,294 | 25 | 5 | 43,941 |
| 36 | KECAMATAN KEDU | 17 | 11,176 | 16,47 | 25 | 4,675 | 57,412 |
| 37 | KECAMATAN KLEDUNG | 19 | 9,789 | 1,578 | 25 | 5 | 41,368 |
| 38 | KECAMATAN KRANGGAN | | | | | | |
| 39 | KECAMATAN NGADIREJO | 30 | 8,433 | 2 | 25 | 5 | 40,433 |
| 40 | KECAMATAN PARAKAN | 18 | 7,833 | 28,055 | 25,278 | 5 | 66,167 |
| 41 | KECAMATAN PRINGSURAT | 18 | 7,222 | 4,72 | 25 | 4,833 | 41,778 |
| 42 | KECAMATAN SELOPAMPANG | 18 | 8,389 | 10 | 25 | 5 | 48,389 |
| 43 | KECAMATAN TEMANGGUNG | 148 | 7,473 | 8,497 | 24,932 | 4,959 | 45,861 |
| 44 | KECAMATAN TEMBARAK | 15 | 10,067 | 9,333 | 25 | 5 | 49,4 |
| 45 | KECAMATAN TLOGOMULYO | 19 | 9,789 | 3,947 | 25 | 5 | 43,736 |
| 46 | KECAMATAN TRETEP | 16 | 10 | 20,156 | 25 | 5 | 60,156 |
| 47 | KECAMATAN WONOBOYO | 16 | 7,875 | 5,9375 | 25 | 5 | 43,812 |
| | | 1738 | 454,7985 | 504,8825 | 1102,897 | 217,9825 | 2276,381 |
| | REKAP NILAI IP | | 10,3363295 | 11,4746023 | 25,0658409 | 4,95414773 | 51,73593 |

Tabel 1.4
IP ASN Pemerintah Kabupaten Temanggung
Tahun 2014-2019 s.d TW IV

| No. | Dimensi Pengukuran | Tahun | | | | | |
|-----|-----------------------|-------|------|------|------|-----------|---------------|
| | | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| 1. | Kualifikasi | n.a | n.a | n.a | n.a | 9 | 10,336 |
| 2. | Kompetensi | n.a | n.a | n.a | n.a | 7 | 11,475 |
| 3. | Kinerja | n.a | n.a | n.a | n.a | 25 | 25,066 |
| 4. | Disiplin | n.a | n.a | n.a | n.a | 5 | 4,954 |
| | TOTAL | | | | | 46 | 51,736 |

Sumber : Badan Kepegawaian Negara, 2018

Penghitungan mandiri BKPSDM, 2019

Angka IP ASN sebesar 51,736 tersebut diperoleh dengan menghitung data dari 1.738 PNS dari 44 OPD atau sebesar 26% dari total keseluruhan PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung (6.670 PNS). Sampai dengan tanggal 31 Desember 2019, data yang dirangkum BKPSDM sejumlah 44 OPD mengirimkan rekap penghitungan IP ASN masuk kategori Sangat Rendah. Lebih lanjut, dari data yang masuk diketahui hanya 1 OPD yang memiliki IP ASN masuk dalam kategori sedang, sedangkan lainnya sebanyak 5 OPD masuk dalam kategori rendah, dan 38 OPD masuk dalam kategori sangat rendah.

Berdasarkan hasil tersebut, diketahui bahwa meskipun masih tetap berada dalam kategori sangat rendah namun terjadi peningkatan angka IP ASN dari tahun 2018 sebesar 46 menjadi 51,735 di tahun 2019. Peningkatan juga terlihat untuk dimensi kompetensi yaitu dari 7 di tahun 2018 menjadi 11,475 di tahun 2019.

Untuk mengetahui penyebab masih rendahnya angka IP ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung di tahun 2019, perlu dilihat pencapaian skor masing-masing dimensi IP ASN sebagaimana dalam tabel berikut:

Tabel 1.5

Pencapaian skor dimensi IP ASN Tahun 2019 dibandingkan dengan prosentase pengukuran

| Dimensi IP | Bobot | Skor riil | Capaian (dengan pembulatan) |
|------------|-------|-----------|-----------------------------|
|------------|-------|-----------|-----------------------------|

| | | | |
|-------------|------------|---------|-------|
| Kualifikasi | 25% (0,25) | 0,10336 | 40% |
| Kompetensi | 40% (0,40) | 0,11475 | 27,5% |
| Kinerja | 30% (0,30) | 0,25066 | 83,3% |
| Disiplin | 5% (0,05) | 0,04954 | 98% |

Berdasarkan tabel pencapaian dimensi IP ASN diatas, terlihat bahwa pencapaian skor paling rendah terlihat pada dimensi kompetensi yaitu sebesar 27,5%, 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. Hasil rekapitulasi menunjukkan bahwa dari 1.738 responden, hanya sejumlah 386 PNS atau 22% yang mengikuti diklat atau bimbingan teknis 20 JP selama 1 tahun terakhir, dan 488 PNS atau 28% yang mengikuti seminar selama 2 tahun terakhir sesuai dengan tugas dan jabatannya.

Pengukuran IP ASN Pemerintah Kabupaten Temanggung tahun 2019 dilakukan secara mandiri oleh BKPSDM. Data yang masuk sampai dengan 31 Desember 2019 yaitu sebanyak 44 OPD mengirimkan form IP ASN dengan total jumlah responden sebanyak 1.738 PNS (26% dari total keseluruhan PNS di Pemkab Temanggung). Hasil pengukuran menunjukkan bahwa IP ASN Pemkab Temanggung berada di angka 51,736 atau berada dalam kategori rendah, dengan pencapaian sub dimensi paling rendah ada di sub dimensi kompetensi yaitu sebesar 27,5%. Berdasarkan kesimpulan tersebut ada beberapa hal yang perlu ditindaklanjuti, yaitu

1. Jumlah responden yang diambil datanya masih tergolong rendah, yaitu sebanyak 26% dari total PNS di Pemkab Temanggung, sehingga untuk pengukuran IP ASN tahun 2020 perlu ditingkatkan lagi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara membuat surat permintaan data kepada OPD lebih awal agar pengelola kepegawaian OPD dapat melibatkan lebih banyak pegawai di instansinya sebagai responden.
2. Selama dua tahun berturut-turut, skor IP ASN di Pemkab Temanggung masih berada di kategori sangat rendah (sebesar 51,736). Untuk meningkatkan skor IP ASN perlu dilakukan upaya perbaikan didasarkan

pada hasil capaian dimensi IP ASN. Diketahui bahwa capaian yang paling rendah terdapat pada dimensi kompetensi yaitu keikutsertaan PNS terhadap diklat atau bimtek dan seminar (sebesar 27%). Rendahnya pencapaian ini menunjukkan bahwa secara umum PNS di Pemkab Temanggung belum diberikan kesempatan secara maksimal untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi. Angka pencapaian ini dapat ditingkatkan dengan memberikan kesempatan yang lebih luas pada PNS yang selama ini tidak pernah atau jarang diberikan tugas untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi. Pemberian kesempatan PNS untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi sejalan dengan amanat UU Nomor 5 2014 tentang ASN dan PP Nomor 11 2017 tentang Manajemen PNS.

Dimensi lain yang perlu untuk ditingkatkan adalah dimensi kualifikasi pendidikan dengan capaian sebesar 40%. Dimensi ini mengukur tingkat kualifikasi pendidikan terakhir yang dimiliki oleh PNS. Untuk meningkatkan capaian dimensi ini dapat dilakukan dengan cara mendorong para PNS untuk bisa mengambil jenjang pendidikan lebih tinggi melalui izin belajar maupun tugas belajar. Tata cara pemberian izin belajar dan tugas belajar dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Sebaran dan jumlah ASN Kabupaten Temanggung Tahun 2019 dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 1.6
DATA PEGAWAI NEGERI SIPIL MENURUT JENIS KELAMIN, PENDIDIKAN, GOLONGAN DAN ESELON
PER TRIWULAN IV TAHUN 2019

| N O | OPD / UNIT KERJA | JML ASN | JENIS KELAMIN | | PENDIDIKAN | | | | | | | GOLONGAN | | | | ESELON | | |
|-----|---|---------|---------------|-----------|------------|-----|-----|---------|--------|----|----|----------|--------|---------|--------|--------|---------|--------|
| | | | PRIA | PEREMPUAN | SD | SMP | SMA | SAR MUD | DIV+S1 | S2 | S3 | GOL I | GOL II | GOL III | GOL IV | ESS II | ESS III | ESS IV |
| 1 | PEMERINTAH KAB. TEMANGGUNG | 3 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 |
| 2 | SEKRETARIAT DAERAH | 132 | 96 | 36 | 13 | 2 | 50 | 9 | 36 | 22 | 0 | 13 | 38 | 68 | 13 | 3 | 8 | 23 |
| 3 | SEKRETARIAT DPRD | 24 | 16 | 8 | 0 | 0 | 11 | 1 | 7 | 5 | 0 | 2 | 6 | 12 | 4 | 1 | 2 | 7 |
| 4 | BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH | 42 | 22 | 20 | 1 | 1 | 6 | 2 | 16 | 16 | 0 | 1 | 8 | 27 | 6 | 0 | 4 | 13 |
| 5 | BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA | 38 | 27 | 11 | 0 | 3 | 4 | 3 | 23 | 5 | 0 | 1 | 7 | 26 | 4 | 1 | 4 | 7 |
| 6 | DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA | 34 | 19 | 15 | 1 | 1 | 7 | 3 | 16 | 6 | 0 | 1 | 5 | 21 | 7 | 1 | 3 | 11 |
| 7 | INSPEKTORAT | 28 | 15 | 13 | 1 | 1 | 4 | 4 | 7 | 11 | 0 | 1 | 6 | 13 | 8 | 0 | 2 | 3 |
| 8 | DINAS LINGKUNGAN HIDUP | 127 | 93 | 34 | 60 | 25 | 20 | 3 | 14 | 5 | 0 | 75 | 29 | 18 | 5 | 1 | 3 | 11 |
| 9 | RUMAH SAKIT UMUM DAERAH | 369 | 115 | 254 | 7 | 6 | 59 | 174 | 95 | 28 | 0 | 7 | 72 | 248 | 42 | 0 | 8 | 12 |
| 10 | DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK, KELUARGA BERENCANA, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK | 30 | 20 | 10 | 3 | 1 | 8 | 1 | 12 | 5 | 0 | 4 | 7 | 11 | 8 | 1 | 4 | 9 |
| 11 | DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA | 26 | 21 | 5 | 2 | 1 | 4 | 5 | 7 | 7 | 0 | 2 | 9 | 10 | 5 | 1 | 4 | 5 |
| 12 | BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH | 12 | 8 | 4 | 2 | 0 | 3 | 0 | 3 | 4 | 0 | 1 | 3 | 8 | 0 | 0 | 0 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|------|------|------|----|----|-----|-----|------|-----|---|----|-----|----------|----------|---|---|----|
| 13 | DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL | 29 | 15 | 14 | 3 | 1 | 5 | 9 | 7 | 4 | 0 | 3 | 6 | 16 | 4 | 1 | 4 | 8 |
| 14 | DINAS KESEHATAN | 894 | 189 | 705 | 14 | 11 | 105 | 546 | 189 | 29 | 0 | 13 | 237 | 604 | 40 | 1 | 4 | 63 |
| 15 | BADAN PENDAPATAN, PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH | 48 | 29 | 19 | 1 | 1 | 11 | 6 | 16 | 13 | 0 | 1 | 7 | 28 | 12 | 1 | 7 | 13 |
| 16 | DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAH RAGA | 3580 | 1378 | 2202 | 5 | 37 | 243 | 218 | 2948 | 129 | 0 | 28 | 175 | 178 3 | 159 4 | 1 | 6 | 19 |
| 17 | DINAS PERHUBUNGAN | 47 | 45 | 2 | 13 | 2 | 18 | 5 | 7 | 2 | 0 | 17 | 14 | 12 | 4 | 1 | 3 | 5 |
| 18 | DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH | 120 | 97 | 23 | 24 | 39 | 23 | 6 | 16 | 12 | 0 | 56 | 26 | 26 | 12 | 1 | 5 | 16 |
| 19 | DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN | 137 | 70 | 67 | 0 | 1 | 43 | 12 | 67 | 14 | 0 | 1 | 46 | 59 | 31 | 1 | 6 | 17 |
| 20 | DINAS SOSIAL | 33 | 15 | 18 | 0 | 2 | 5 | 3 | 12 | 11 | 0 | 1 | 8 | 20 | 4 | 0 | 4 | 9 |
| 21 | DINAS TENAGA KERJA | 39 | 25 | 14 | 1 | 0 | 13 | 9 | 14 | 2 | 0 | 1 | 9 | 25 | 4 | 0 | 1 | 8 |
| 22 | DINAS PEKERJAAN UMUM, PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN | 163 | 138 | 25 | 28 | 28 | 67 | 7 | 25 | 8 | 0 | 46 | 69 | 42 | 6 | 0 | 5 | 21 |
| 23 | DINAS PERIKANAN DAN PETERNAKAN | 56 | 35 | 21 | 1 | 0 | 19 | 11 | 20 | 5 | 0 | 1 | 17 | 30 | 8 | 1 | 2 | 10 |
| 24 | DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA | 25 | 16 | 9 | 2 | 3 | 2 | 4 | 12 | 2 | 0 | 4 | 4 | 14 | 3 | 0 | 2 | 6 |
| 25 | DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN | 29 | 9 | 20 | 0 | 2 | 5 | 8 | 12 | 2 | 0 | 2 | 3 | 21 | 3 | 1 | 2 | 4 |
| 26 | KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK | 14 | 9 | 5 | 2 | 1 | 8 | 0 | 2 | 1 | 0 | 2 | 7 | 4 | 1 | 0 | 0 | 4 |
| 27 | SATPOL PP DAN PEMADAM KEBAKARAN | 48 | 41 | 7 | 0 | 3 | 36 | 1 | 5 | 3 | 0 | 1 | 36 | 10 | 1 | 1 | 0 | 4 |
| 28 | SEKRETARIAT KPU | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 29 | DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU | 28 | 16 | 12 | 1 | 0 | 9 | 2 | 9 | 7 | 0 | 1 | 9 | 11 | 7 | 0 | 5 | 10 |
| 30 | KECAMATAN BANSARI | 19 | 14 | 5 | 1 | 1 | 12 | 1 | 3 | 1 | 0 | 1 | 7 | 9 | 2 | 0 | 2 | 5 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|-----------------------|-------------|-------------|-------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|------------|----------|------------|-------------|-------------|-------------|-----------|------------|------------|
| 31 | KECAMATAN BEJEN | 18 | 14 | 4 | 2 | 1 | 7 | 0 | 6 | 2 | 0 | 2 | 4 | 10 | 2 | 0 | 2 | 5 |
| 32 | KECAMATAN BULU | 14 | 9 | 5 | 0 | 1 | 8 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 6 | 6 | 2 | 0 | 2 | 2 |
| 33 | KECAMATAN CANDIROTO | 18 | 12 | 6 | 1 | 0 | 13 | 0 | 3 | 1 | 0 | 1 | 9 | 6 | 2 | 0 | 1 | 5 |
| 34 | KECAMATAN GEMAWANG | 18 | 17 | 1 | 0 | 0 | 10 | 0 | 5 | 3 | 0 | 0 | 8 | 9 | 1 | 0 | 2 | 5 |
| 35 | KECAMATAN JUMO | 17 | 14 | 3 | 1 | 2 | 8 | 1 | 3 | 2 | 0 | 2 | 7 | 6 | 2 | 0 | 2 | 5 |
| 36 | KECAMATAN KALORAN | 14 | 8 | 6 | 0 | 2 | 5 | 1 | 4 | 2 | 0 | 0 | 7 | 6 | 1 | 0 | 2 | 4 |
| 37 | KECAMATAN KANDANGAN | 17 | 12 | 5 | 2 | 1 | 8 | 1 | 2 | 3 | 0 | 2 | 5 | 8 | 2 | 0 | 2 | 5 |
| 38 | KECAMATAN KEDU | 18 | 10 | 8 | 0 | 0 | 9 | 1 | 4 | 4 | 0 | 0 | 5 | 9 | 4 | 0 | 2 | 5 |
| 39 | KECAMATAN KLEDUNG | 19 | 13 | 6 | 1 | 0 | 8 | 2 | 5 | 3 | 0 | 1 | 9 | 7 | 2 | 0 | 2 | 6 |
| 40 | KECAMATAN KRANGGAN | 23 | 16 | 7 | 2 | 3 | 10 | 1 | 5 | 2 | 0 | 2 | 8 | 12 | 1 | 0 | 1 | 7 |
| 41 | KECAMATAN NGADIREJO | 30 | 24 | 6 | 1 | 2 | 15 | 2 | 9 | 1 | 0 | 3 | 12 | 13 | 2 | 0 | 2 | 9 |
| 42 | KECAMATAN PARAKAN | 37 | 30 | 7 | 2 | 4 | 19 | 2 | 9 | 1 | 0 | 2 | 18 | 15 | 2 | 0 | 2 | 9 |
| 43 | KECAMATAN PRINGSURAT | 18 | 13 | 5 | 1 | 0 | 13 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 8 | 9 | 1 | 0 | 1 | 4 |
| 44 | KECAMATAN SELOPAMPANG | 18 | 16 | 2 | 0 | 1 | 11 | 1 | 4 | 1 | 0 | 1 | 10 | 5 | 2 | 0 | 2 | 4 |
| 45 | KECAMATAN TEMANGGUNG | 150 | 101 | 49 | 8 | 16 | 84 | 6 | 30 | 6 | 0 | 10 | 69 | 68 | 3 | 0 | 2 | 54 |
| 46 | KECAMATAN TEMBARAK | 15 | 11 | 4 | 0 | 1 | 9 | 0 | 3 | 2 | 0 | 0 | 5 | 9 | 1 | 0 | 2 | 6 |
| 47 | KECAMATAN TLOGOMULYO | 19 | 15 | 4 | 1 | 1 | 9 | 1 | 5 | 2 | 0 | 1 | 7 | 9 | 2 | 0 | 2 | 6 |
| 48 | KECAMATAN TRETEP | 16 | 16 | 0 | 0 | 0 | 9 | 0 | 4 | 3 | 0 | 0 | 7 | 7 | 2 | 0 | 1 | 6 |
| 49 | KECAMATAN WONOBOYO | 16 | 12 | 4 | 0 | 1 | 10 | 1 | 3 | 1 | 0 | 1 | 8 | 5 | 2 | 0 | 2 | 4 |
| JUMLAH | | 6670 | 2959 | 3711 | 208 | 209 | 1065 | 1074 | 3711 | 403 | 0 | 315 | 1082 | 3396 | 1877 | 22 | 134 | 477 |

b. 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.

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 Perangkat Daerah yang menyusun formasi kebutuhan pegawai yang telah diverifikasi dengan jumlah Perangkat Daerah di Kabupaten Temanggung.

Persentase Penyusunan Formasi Pegawai dihitung dengan menggunakan rumus :

$$\frac{\text{Jumlah Perangkat Daerah yang menyusun Formasi dan terverifikasi}}{\text{Jumlah Perangkat Daerah}} \times 100$$

Jumlah usulan perangkat daerah yang menyusun formasi dan terverifikasi adalah Usulan Formasi yang disusun OPD dan telah diverifikasi oleh BKPSDM yang meliputi beban kerja, Peta Jabatan, Kebutuhan Jabatan dan Usulan formasi.

Jumlah perangkat daerah adalah jumlah perangkat daerah yang ada di Kabupaten Temanggung sesuai SOTK pada tahun berkenaan.

Persentase Penyusunan Formasi Pegawai Pemerintah Kabupaten Temanggung dari tahun 2014 s.d 2019 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.7
 Persentase Penyusunan Formasi Pegawai
 Kabupaten Temanggung Tahun 2014-2019 s.d TW IV

| No. | Uraian | Tahun | | | | | |
|-----|--|-------|------|------|------|------|------|
| | | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| 1. | Jumlah OPD | 70 | 70 | 70 | 48 | 48 | 47 |
| 2. | Jumlah OPD yang menyusun formasi dan terverifikasi | 70 | 70 | 70 | 48 | 48 | 47 |
| 3. | Persentase Penyusunan formasi Pegawai | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Sumber Data : BKPSDM (diolah, TW IV 2019)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa selama 6 (enam) tahun penyusunan formasi persentasenya mencapai 100%, hal ini disebabkan karena memang ada kewajiban bagi OPD untuk mengisi/menyusun formasi pegawai setiap tahunnya.

Sebagai data dukung penyusunan formasi Perangkat Daerah Tahun 2019 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.8
FORMASI DAN KEBUTUHAN PEGAWAI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG TAHUN 2019
(PENYUSUNAN FORMASI OPD TAHUN 2019 YANG TELAH TERVERIFIKASI) TW IV

| No | Instansi | Kebutuhan ASN sesuai Peta Jabatan | | | | Jabatan Terisi | | | | Kekurangan ASN | | | | Pemenuhan SS | | | | Kekurangan formasi akhir | | KET |
|----|---|-----------------------------------|-----------------|---------------------|--------|----------------|-----------------|---------------------|--------|----------------|-----------------|---------------------|-----|--------------|-----------------|---------------------|--------|--------------------------|-----------|-------|
| | | Struktural | Fungsional Umum | Fungsional Tertentu | Jumlah | Struktural | Fungsional Umum | Fungsional Tertentu | Jumlah | Struktural | Fungsional Umum | Fungsional Tertentu | jml | Struktural | Fungsional Umum | Fungsional Tertentu | Jumlah | Struktural | Pelaksana | |
| 1 | PEMERINTAH KAB. TEMANGGUNG | 3 | 0 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 2 | SEKRETARIAT DAERAH | 40 | 151 | 2 | 193 | 34 | 96 | 2 | 132 | 6 | 55 | 0 | 61 | 0 | 33 | 5 | 38 | 6 | 17 | |
| 3 | SEKRETARIAT DPRD | 13 | 25 | 2 | 40 | 10 | 13 | 1 | 24 | 3 | 12 | 1 | 16 | 0 | 10 | 7 | 17 | 3 | -4 | lebih |
| 4 | BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH | 20 | 43 | 17 | 80 | 17 | 17 | 8 | 42 | 3 | 26 | 9 | 38 | 0 | 18 | 16 | 34 | 3 | 1 | |
| 5 | BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA | 13 | 26 | 6 | 45 | 12 | 20 | 6 | 38 | 1 | 6 | 0 | 7 | 0 | 0 | 10 | 10 | 1 | -4 | lebih |
| 6 | DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA | 18 | 28 | 1 | 47 | 15 | 19 | 0 | 34 | 3 | 9 | 1 | 13 | 0 | 7 | 1 | 8 | 3 | 2 | |
| 7 | INSPEKTORAT | 9 | 10 | 42 | 61 | 5 | 9 | 14 | 28 | 4 | 1 | 28 | 33 | 0 | 1 | 0 | 1 | 4 | 28 | |
| 8 | DINAS LINGKUNGAN HIDUP | 17 | 122 | 6 | 145 | 15 | 111 | 1 | 127 | 2 | 11 | 5 | 18 | 0 | 20 | 56 | 76 | 2 | -60 | lebih |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|----|-----|------|----------|----|-----|------|-----|----|-----|------|----------|---|----|-----|-----|----|------|-------|
| 9 | RUMAH SAKIT UMUM DAERAH | 14 | 101 | 374 | 489 | 20 | 79 | 270 | 369 | +6 | 22 | 104 | 126 | 0 | 96 | 387 | 483 | 6 | -357 | lebih |
| 10 | DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK, KELUARGA BERENCANA, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK | 37 | 20 | 1 | 58 | 14 | 16 | 0 | 30 | 23 | 4 | 1 | 28 | 0 | 4 | 16 | 20 | 23 | -15 | lebih |
| 11 | DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA | 13 | 21 | 15 | 49 | 10 | 12 | 4 | 26 | 3 | 9 | 11 | 23 | 0 | 18 | 3 | 21 | 3 | -1 | lebih |
| 12 | BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH | 6 | 19 | 1 | 26 | 3 | 9 | 0 | 12 | 3 | 10 | 1 | 14 | 0 | 20 | 4 | 24 | 3 | -13 | lebih |
| 13 | DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL | 13 | 24 | 18 | 55 | 13 | 11 | 5 | 29 | 0 | 13 | 13 | 26 | 0 | 29 | 4 | 33 | 0 | -7 | lebih |
| 14 | DINAS KESEHATAN | 75 | 215 | 847 | 113 7 | 68 | 94 | 732 | 894 | 7 | 121 | 115 | 243 | 0 | 9 | 132 | 141 | 7 | 95 | |
| 15 | BADAN PENDAPATAN, PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH | 23 | 40 | 7 | 70 | 21 | 22 | 5 | 48 | 2 | 18 | 2 | 22 | 0 | 10 | 8 | 18 | 2 | 2 | |
| 16 | DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAH RAGA | 25 | 778 | 4758 | 556 1 | 26 | 429 | 3125 | ### | +1 | 349 | 1633 | 198 2 | 0 | 3 | 20 | 23 | 1 | 1959 | |
| 17 | DINAS PERHUBUNGAN | 13 | 46 | 10 | 69 | 9 | 34 | 4 | 47 | 4 | 12 | 6 | 22 | 0 | 26 | 13 | 39 | 4 | -21 | lebih |
| 18 | DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH | 26 | 187 | 20 | 233 | 22 | 85 | 13 | 120 | 4 | 102 | 7 | 113 | 0 | 72 | 87 | 159 | 4 | -50 | lebih |
| 19 | DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN | 46 | 36 | 122 | 204 | 24 | 17 | 96 | 137 | 22 | 19 | 26 | 67 | 0 | 21 | 27 | 48 | 22 | -3 | lebih |
| 20 | DINAS SOSIAL | 17 | 23 | 15 | 55 | 13 | 13 | 7 | 33 | 4 | 10 | 8 | 22 | 0 | 28 | 3 | 31 | 4 | -13 | lebih |
| 21 | DINAS TENAGA KERJA | 13 | 21 | 18 | 52 | 9 | 13 | 17 | 39 | 4 | 8 | 1 | 13 | 0 | 8 | 7 | 15 | 4 | -6 | lebih |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|--|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|---|-----|----|-----|---|----|---|----|---|-----|-------|
| 22 | DINAS PEKERJAAN UMUM, PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN | 33 | 248 | 25 | 306 | 26 | 130 | 7 | 163 | 7 | 118 | 18 | 143 | 0 | 87 | 5 | 92 | 7 | 44 | |
| 23 | DINAS PERIKANAN DAN PETERNAKAN | 20 | 23 | 52 | 95 | 13 | 31 | 12 | 56 | 7 | +8 | 40 | 47 | 0 | 3 | 5 | 8 | 7 | 48 | |
| 24 | DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA | 11 | 14 | 10 | 35 | 8 | 14 | 3 | 25 | 3 | 0 | 7 | 10 | 0 | 3 | 9 | 12 | 3 | -5 | lebih |
| 25 | DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN | 10 | 24 | 15 | 49 | 7 | 12 | 10 | 29 | 3 | 12 | 5 | 20 | 0 | 4 | 6 | 10 | 3 | 7 | |
| 26 | KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK | 5 | 10 | 1 | 16 | 4 | 10 | 0 | 14 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | |
| 27 | SATPOL PP DAN PEMADAM KEBAKARAN | 10 | 88 | 1 | 99 | 5 | 43 | 0 | 48 | 5 | 45 | 1 | 51 | 0 | 74 | 3 | 77 | 5 | -31 | lebih |
| 28 | SEKRETARIAT KPU | 4 | 0 | 0 | 4 | 0 | 1 | 0 | 1 | 4 | +1 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 1 | |
| 29 | DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU | 16 | 24 | 3 | 43 | 15 | 12 | 1 | 28 | 1 | 12 | 2 | 15 | 0 | 6 | 2 | 8 | 1 | 6 | |
| 30 | KECAMATAN BANSARI | 8 | 15 | 1 | 24 | 7 | 12 | 0 | 19 | 1 | 3 | 1 | 5 | 0 | 0 | 2 | 2 | 1 | 2 | |
| 31 | KECAMATAN BEJEN | 8 | 15 | 1 | 24 | 7 | 11 | 0 | 18 | 1 | 4 | 1 | 6 | 0 | 0 | 2 | 2 | 1 | 3 | |
| 32 | KECAMATAN BULU | 8 | 15 | 1 | 24 | 4 | 9 | 1 | 14 | 4 | 6 | 0 | 10 | 0 | 0 | 2 | 2 | 4 | 4 | |
| 33 | KECAMATAN CANDIROTO | 8 | 15 | 1 | 24 | 6 | 12 | 0 | 18 | 2 | 3 | 1 | 6 | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 34 | KECAMATAN GEMAWANG | 8 | 15 | 1 | 24 | 7 | 11 | 0 | 18 | 1 | 4 | 1 | 6 | 0 | 0 | 2 | 2 | 1 | 3 | |
| 35 | KECAMATAN JUMO | 8 | 15 | 1 | 24 | 7 | 9 | 1 | 17 | 1 | 6 | 0 | 7 | 0 | 0 | 2 | 2 | 1 | 4 | |
| 36 | KECAMATAN KALORAN | 8 | 15 | 1 | 24 | 6 | 8 | 0 | 14 | 2 | 7 | 1 | 10 | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 | 6 | |
| 37 | KECAMATAN KANDANGAN | 8 | 15 | 1 | 24 | 7 | 9 | 1 | 17 | 1 | 6 | 0 | 7 | 0 | 0 | 2 | 2 | 1 | 4 | |
| 38 | KECAMATAN KEDU | 8 | 15 | 1 | 24 | 7 | 11 | 0 | 18 | 1 | 4 | 1 | 6 | 0 | 0 | 2 | 2 | 1 | 3 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|-----------------------|-----|------|------|-------|-----|------|------|------|-----|------|------|------|---|-----|-----|------|-----|------|--|
| 39 | KECAMATAN KLEDUNG | 8 | 15 | 1 | 24 | 8 | 10 | 1 | 19 | 0 | 5 | 0 | 5 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 3 | |
| 40 | KECAMATAN KRANGGAN | 12 | 22 | 1 | 35 | 8 | 15 | 0 | 23 | 4 | 7 | 1 | 12 | 0 | 6 | 1 | 7 | 4 | 1 | |
| 41 | KECAMATAN NGADIREJO | 12 | 22 | 1 | 35 | 11 | 18 | 1 | 30 | 1 | 4 | 0 | 5 | 0 | 1 | 3 | 4 | 1 | 0 | |
| 42 | KECAMATAN PARAKAN | 16 | 29 | 1 | 46 | 11 | 26 | 0 | 37 | 5 | 3 | 1 | 9 | 0 | 0 | 3 | 3 | 5 | 1 | |
| 43 | KECAMATAN PRINGSURAT | 8 | 15 | 1 | 24 | 5 | 13 | 0 | 18 | 3 | 2 | 1 | 6 | 0 | 0 | 2 | 2 | 3 | 1 | |
| 44 | KECAMATAN SELOPAMPANG | 8 | 15 | 1 | 24 | 6 | 12 | 0 | 18 | 2 | 3 | 1 | 6 | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 45 | KECAMATAN TEMANGGUNG | 84 | 148 | 1 | 233 | 56 | 92 | 2 | 150 | 28 | 56 | +1 | 84 | 0 | 25 | 31 | 56 | 28 | 1 | |
| 46 | KECAMATAN TEMBARAK | 8 | 15 | 1 | 24 | 8 | 7 | 0 | 15 | 0 | 8 | 1 | 9 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 7 | |
| 47 | KECAMATAN TLOGOMULYO | 8 | 15 | 1 | 24 | 8 | 11 | 0 | 19 | 0 | 4 | 1 | 5 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 3 | |
| 48 | KECAMATAN TRETEP | 8 | 15 | 1 | 24 | 7 | 9 | 0 | 16 | 1 | 6 | 1 | 8 | 0 | 0 | 3 | 3 | 1 | 4 | |
| 49 | KECAMATAN WONOBOYO | 8 | 15 | 1 | 24 | 6 | 10 | 0 | 16 | 2 | 5 | 1 | 8 | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 | 4 | |
| JUMLAH | | 815 | 2828 | 6409 | 10052 | 633 | 1687 | 4350 | 6670 | 189 | 1150 | 2060 | 3399 | 0 | 643 | 906 | 1549 | 189 | 1661 | |

Penjelasan Tabel 1.8 Formasi Kebutuhan ASN adalah pemetaan kebutuhan untuk jabatan fungsional umum dan fungsional tertentu (tidak termasuk jabatan struktural)

Jumlah Kebutuhan ASN menurut peta jabatan : 9.237 orang

Jumlah Jabatan yang terisi (fungsional Umum
Fungsional tertentu) : 6.037 orang

Jumlah Kekurangan ASN : 3.200 orang

Jumlah kekurangan ASN dipenuhi dari :

- 1) Tenaga Suporting Staf
- 2) PNS Mutasi Masuk dari luar Kabupaten Temanggung
- 3) Penerimaan CPNS

Jumlah Tenaga Supporting Staf Kabupaten Temanggung Tahun 2019 (triwulan IV) sebanyak : 934 orang (diluar pegawai Blood RSUD dan DKK)

Terdiri dari :

1) Tenaga administrasi + operasional (Fungsional Umum) : 547 or.

2) Tenaga Jasa Pelayanan Kantor (Satpam, Driver, keber
Sihan) : 387 or

Jumlah : 934 or.

c. 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 11 Tahun 2017).

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. PP Nomor 11 Tahun 2017 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

Jenis-jenis pemberhentian PNS (PP Nomor 11 Tahun 2017)

- a. Mencapai batas usia pensiun (BUP)
- b. Meninggal Dunia / Tewas / Hilang
 - a. Atas Permintaan Sendiri (APS)
 - b. Tidak Cakap Jasmani/rohani
 - c. Melakukan tindak pidana atau penyelewengan
 - d. Pelanggaran Disiplin
 - e. Mencalonkan diri/ dicalonkan menjadi pejabat negara/ wakil rakyat
 - f. Menjadi anggota/pengurus parpol
 - g. Tidak Menjabat lagi sebagai PNS
 - h. 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 Pensiun dibagi Jumlah Usulan Pensiun yang memenuhi syarat dikalikan 100 %.

$$\frac{\text{Jumlah SK Pensiun yang terbit sebelum TMT Pensiun}}{\text{Jumlah Usulan Pensiun yang memenuhi syarat}} \times 100$$

Jumlah SK Pensiun yang terbit sebelum TMT (Terhitung Mulai Tanggal) 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 2014 s.d 2019 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.9
Persentase Penyelesaian Usulan Pensiun PNS Tepat Waktu
Kabupaten Temanggung Tahun 2014-2019 s.d TW IV

| No. | Uraian | Tahun | | | | | |
|-----|---------------------|-------|------|------|------|------|------|
| | | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| 1 | Jumlah usulan | | | | | | |
| | Pensiun yang | 260 | 158 | 279 | 283 | 304 | 366 |
| | memenuhi syarat | | | | | | |
| 2 | SK Pensiun yang | | | | | | |
| | terbit sebelum TMT | 260 | 158 | 279 | 283 | 304 | 366 |
| | Pensiun | | | | | | |
| 3 | Prosentase | | | | | | |
| | Penyelesaian Usulan | | | | | | |
| | Pensiun tepat waktu | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| | (%) | | | | | | |

Sumber Data : BKPSDM (diolah, TW IV 2019)

Dari tabel 1.9 tersebut persentase usulan pensiun tepat waktu tercapai 100% setiap tahunnya, 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 OPD. Tercapai dan tidaknya 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 OPD dalam menyampaikan usulan akan mengakibatkan proses keterlambatan dalam penyelesaian administrasi, sehingga ke-

salahan pengelola kepegawaian OPD juga berpengaruh terhadap Indeks profesionalisme pelayanan pensiun PNS.

Adapun penyelesaian usulan pensiun PNS tepat waktu Kabupaten Temanggung pada Triwulan III Tahun 2019 dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1.10
Data Persentase usulan Pensiun tepat waktu
Kabupaten Temanggung Tahun 2019

| No. | Jenis Pemberhentian/ Pensiun | Jumlah Usulan | SK yg turun sebelum TMT | Persentase ketepatan waktu |
|-----|---------------------------------|------------------|----------------------------|----------------------------------|
| 1 | PNS Meninggal dunia | 26 | 26 | 100 |
| 2 | APS | 8 | 8 | 100 |
| 3 | Sakit | 0 | 0 | 0 |
| 4 | BUP | 332 | 332 | 100 |
| | Jumlah: | 366 | 366 | 100 |

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

Tabel 1.11
Data Penjagaan Pensiun PNS Kabupaten Temanggung
Tahun 2019 s.d 2023

| No. | Uraian | Tahun | | | | |
|-----|----------------|--------------|------|------|------|------|
| | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| 1 | Jumlah Pensiun | 309 | 329 | 385 | 393 | 395 |
| | Jumlah total | 1.811 | | | | |

Sumber Data : BKPSDM (diolah, trw IV 2019)

Dari tabel 1.10 dan 1.11 terdapat selisih lebih antara realisasi pengurusan Pensiun tepat waktu dengan jumlah Penjagaan Pensiun Tahun 2019 ($309 - 366 = 57$ orang), ini dapat dijelaskan bahwa penghitungan data penjagaan pensiun didasarkan pada batas usia pensiun/BUP (58 Tahun), adapun realisasi pengurusan pensiun didapat tidak hanya dari BUP tapi juga karena adanya PNS Meninggal Dunia, Pensiun Atas Permintaan sendiri (APS) dan penghitungan pensiun jabatan fungsional tertentu yang tidak bisa diperkirakan akan menggunakan pensiun 58 tahun atau memperpanjang menjadi 60 tahun (misal Fungsional Penyuluh).

d. 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: PP Nomor 99 Tahun 2000 jo PP Nomor 12 Tahun 2002 tentang Kenaikan Pangkat PNS

Jenis-Jenis Kenaikan pangkat (PP 99/2000 jo PP 12/2002):

- 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) Kenaikan Pangkat Pilihan Bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu
- 2) Kenaikan Pangkat yang menduduki jabatan tertentu, yang pangkatnya ditetapkan dengan Keppres (Hakim)
- 3) Kenaikan Pangkat Bagi PNS Yang Menunjukkan Prestasi Luar Basa Baiknya
- 4) Kenaikan Pangkat Bagi PNS Yang Menemukan Penemuan Baru Yang Bermanfaat Bagi Negara
- 5) Kenaikan Pangkat Bagi PNS Yang Diangkat Menjadi Pejabat Negara
- 6) Kenaikan Pangkat Bagi PNS Yang Memperoleh STTB / Ijasah / Diploma

- 7) Kenaikan Pangkat Bagi PNS Yang Melaksanakan Tugas Belajar Dan Sebelumnya menduduki Jabatan Struktural Atau Jabatan Fungsional Tertentu
- 8) Kenaikan Pangkat Bagi PNS Yang Telah Selesai Mengikuti Dan Lulus Tugas Belajar
- 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 %.

$$\frac{\text{Jumlah SK Kenaikan pangkat yang terbit sebelum TMT}}{\text{Jumlah Usulan Kenaikan pangkat yang memenuhi syarat}} \times 100$$

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 12 Tahun 2012 dan PP 13 Tahun 2012.

Persentase Penyelesaian Usulan kenaikan pangkat tepat waktu Kabupaten Temanggung tahun 2014 s.d 2019 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.12
 Persentase Penyelesaian Usulan Kenaikan Pangkat Tepat Waktu
 Kabupaten Temanggung Tahun 2014-2019 s.d TW IV

| No. | Uraian | Tahun | | | | | |
|-----|---|-------|-------|-------|------|-------|-------|
| | | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| 1 | Jumlah usulan Kenaikan Pangkat yang memenuhi syarat | 1.321 | 1.077 | 858 | 860 | 1.034 | 1.020 |
| 2 | SK Kenaikan pangkat yang terbit sebelum TMT | 708 | 660 | 851 | 860 | 1.032 | 1020 |
| 3 | Prosentase Penyelesaian Usulan kenaikan pangkat tepat waktu (%) | 53,60 | 61,28 | 99,18 | 100 | 99,81 | 100 |

Sumber Data : BKPSDM (diolah, trw IV 2019)

Dari tabel diatas diketahui bahwa pencapaian 100% usulan kenaikan pangkat tepat waktu hanya terjadi pada tahun 2017 saja. Hal-hal yang mempengaruhi 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 OPD dalam menyampaikan usulan akan mengakibatkan proses penyelesaian administrasi, sehingga kesalahan dari pengelola kepegawaian OPD juga berpengaruh terhadap Indek profesionalisme pelayanan Kenaikan pangkat PNS.
- c. Setelah dikoreksi oleh Tim BKPSDM pada saat OPD menyampaikan usulan berkas kenaikan pangkat, ternyata terdapat kesalahan administrasi dalam pembuatan dokumennya, sehingga memerlukan waktu untuk melakukan perbaikan.

- d. Untuk Jabatan Fungsional tertentu yang kenaikan jabatannya bersamaan dengan kenaikan pangkat maka proses koreksi di BKN menunggu terselesaikannya proses kenaikan jabatan, sehingga penyampaian kelengkapan dokumen kenaikan pangkatnya tidak bisa dilakukan dengan cepat/melebihi jadwal yang ditentukan BKN.

Adapun penyelesaian usulan kenaikan pangkat tepat waktu Kabupaten Temanggung s.d Triwulan IV Tahun 2019 terinci sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1.13
Penyelesaian usulan Kenaikan Pangkat tepat waktu Tahun 2019

| No. | Jenis Usulan Kenaikan Pangkat | Jumlah Usulan | SK yg turun sebelum TMT | Persentase ketepatan waktu |
|-----|-------------------------------|---------------|-------------------------|----------------------------|
| 1 | Pilihan | 590 | 590 | 100 |
| | <i>Struktural</i> | 47 | 47 | 100 |
| | <i>Fungsional Tertentu</i> | 444 | 444 | 100 |
| | <i>Penyesuaian ijasah</i> | 99 | 99 | 100 |
| 2 | Reguler | 430 | 430 | 100 |
| | Jumlah: | 1.020 | 1.020 | 100 |

Sumber Data: BKPSDM (diolah, Trw IV 2019)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada akhir tahun 2019 target kinerja usulan kenaikan pangkat tepat waktu telah tercapai 100%. Adapun faktor pendorong tercapainya target ini adalah:

- Koordinasi yang intensif dan baik dengan BKN selaku pemberi persetujuan teknis dan verifikator berkas usulan kenaikan pangkat PNS
- Kerjasama dan Kinerja OPD pengusul berkas kenaikan pangkat PNS yang baik dan tepat waktu.

e. Persentase Pejabat tinggi pratama, pejabat administrator, dan pejabat pengawas yang memenuhi kompetensi diklat kepemimpinan

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%.

$$\frac{\text{Jumlah pejabat tinggi pratama, administrator dan pengawas yang telah lulus diklat PIM}}{\text{Jumlah pejabat tinggi pratama, administrator dan pengawas}} \times 100\%$$

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 1.14

Persentase pejabat tinggi pratama, administrator dan pengawas yang telah lulus diklat kepemimpinan tahun 2014 -2019 s.d TW III

| No. | Uraian | Tahun | | | | | |
|-----|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| 1 | Jumlah pejabat | 779 | 847 | 739 | 784 | 710 | 633 |
| 2 | Jumlah pejabat yang telah lulus diklat PIM | 345 | 411 | 471 | 380 | 253 | 240 |
| 3 | Persentase | 44,29 | 48,52 | 63,73 | 48,47 | 35,63 | 37,91 |

pejabat yang
memenuhi
kompetensi
diklat PIM (%)
Sumber Data : BKPSDM (diolah, Trw III 2019)

Dari tabel 1.14 dapat dilihat bahwa data pejabat yang telah mengikuti diklat kepemimpinan dari tahun 2014 sampai dengan 2019 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 pada tabel 1.17

Sementara itu, untuk jumlah pejabat yang telah mengikuti diklat kepemimpinan mengalami kenaikan dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2016, namun mengalami penurunan dalam tiga tahun terakhir yaitu tahun 2017 dan 2019.

Hal ini antara lain disebabkan pertama, ketersediaan anggaran yang berbeda dan fluktuatif dari tahun ke tahun, serta karena adanya proses manajemen kepegawaian yaitu adanya pejabat yang pensiun, promosi maupun mutasi, khususnya pada awal tahun 2017 dengan adanya SOTK baru, sehingga 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 Kepempinan dan dinyatakan lulus sampai dengan triwulan IV tahun 2019 sebagaimana

daftar pejabat tinggi pratama, administrator dan pengawas yang telah lulus diklat kepemimpinan seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.15

Jumlah pejabat tinggi pratama, administrator dan pengawas yang telah lulus diklat kepemimpinan tahun 2019

| No. | Jabatan | Jumlah pejabat | Jumlah pejabat yang telah lulus diklat PIM | Persentase pejabat yang telah lulus diklat PIM (%) |
|-----|---------------|----------------|--|--|
| 1. | JPT | 22 | 22 | 100 |
| 2. | Administrator | 134 | 102 | 76,11 |
| 3. | Pengawas | 477 | 116 | 24,31 |
| | Jumlah | 633 | 240 | 37,91 |

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa persentase jumlah Pejabat yang telah lulus Diklatpim pada Triwulan IV Tahun 2019 mencapai 37,91 % lebih tinggi 0,31 % dari target yang direncanakan sebesar 37,6 %. Faktor pendorong tercapainya indikator program/kegiatan ini adalah: Rencana Pengukuran target Kinerja yang realistis dengan kemampuan keuangan yang ada.

e. 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.

Rumus untuk menghitung persentase ASN yang mengikuti diklat teknis dan fungsional adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah PNS yang mengikuti diklat teknis dan fungsional sesuai jabatannya}}{\text{Jumlah PNS}} \times 100\%$$

Jumlah PNS yang mengikuti diklat teknis dan fungsional sesuai jabatannya adalah jumlah PNS yang mengikuti diklat tersebut baik melalui pengiriman ke lembaga diklat terakreditasi maupun yang dilaksanakan oleh BKPSDM Kabupaten Temanggung pada tahun berkenaan.

Jumlah PNS adalah jumlah PNS di Pemerintah Kabupaten Temanggung pada tahun berkenaan.

Persentase PNS yang mengikuti diklat teknis dan fungsional dari Tahun 2014 sampai dengan tahun 2019 seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.16
Persentase PNS yang mengikuti diklat teknis dan fungsional
Tahun 2014 -2019 s.d TW IV

| No. | Uraian | Tahun | | | | | |
|-----|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| 1 | Jumlah PNS | 7.993 | 8.156 | 7.305 | 7.213 | 6.778 | 6.670 |
| 2 | Jumlah PNS yang ikut diklat teknis/fungsional | 161 | 146 | 189 | 446 | 678 | 325 |
| 3 | Persentase PNS | 2,01 | 1,79 | 2,59 | 6,18 | 10,00 | 4,87 |

yang ikut diklat
teknis/fungsional
Sumber Data : BKPSDM (diolah, Trw IV 2019)

Dari tabel 1.16 dapat dilihat bahwa persentase PNS yang ikut diklat teknis/fungsional dari tahun 2014 sampai dengan 2018 cenderung mengalami peningkatan kecuali pada tahun 2015 yang mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Meskipun demikian angka persentase tersebut masih tergolong rendah yaitu di bawah 10 persen, kecuali pada tahun 2018 yang telah mencapai 10 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 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.

Adapun untuk realisasi tahun 2019 (triwulan IV), persentase ASN yang memiliki kompetensi Diklat Teknis Fungsional tercapai sebesar 4,8 % lebih tinggi 1,8% dari target yang direncanakan sebesar 3%.

Faktor pendorong pencapaian target ini adalah:

1. Tawaran keikutsertaan Bimtek/Diklat Teknis tidak hanya dari Instansi Penyelenggara Diklat Provinsi (BPSDMD Provinsi Jateng) akan tapi penawaran datang juga dari Instansi vertikal penyelenggara diklat teknis/fungsional (Penyelenggara diklat meteorologi, Diklat Auditor, Lembaga Diklat design web., dll)

2. Tingginya keikutsertaan PNS untuk mengikuti diklat komputer yang diselenggarakan BKPSDM dengan materi tray out CAT UKPPI (Ujian Ke-naikan Pangkat Persamaan Ijazah).

Data PNS yang mengikuti diklat teknis/fungsional melalui anggaran yang dikelola oleh BKPSDM Kabupaten Temanggung pada Triwulan IV Tahun 2019 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.17

Jumlah PNS yang mengikuti diklat teknis/fungsional tahun 2019

| No. | Jenis Diklat | Jumlah Peserta (PNS) |
|-----|-------------------------------------|----------------------|
| 1. | Pengiriman Diklat Teknis/Fungsional | 129 |
| 2. | Bimtek Komputer | 82 |
| 3. | Bimtek Administrasi Kepegawaian | 47 |
| 4. | Bimtek Pranata Komputer | 37 |
| 5. | Diklat Pengadaan Barang/Jasa | 30 |
| | Jumlah | 325 |

Dari tabel tersebut diatas, sejumlah 129 PNS mengikuti diklat teknis/fungsional melalui pengiriman peserta ke Badan Diklat terakreditasi. Sementara untuk bimtek komputer, administrasi kepegawaian, Bimtek Pranata komputer dan diklat pengadaan barang/jasa dilaksanakan oleh BKPSDM Kabupaten Temanggung dan pada triwulan IV Tahun 2019 secara keseluruhan penyelenggaraan bimtek telah selesai dilaksanakan. Dengan peserta sebanyak 196 orang melebihi dari yang ditargetkan sebanyak 180 orang ASN/PNS.

f. 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:

$$\frac{\text{Jumlah pejabat tinggi pratama, administrator dan pengawas yang telah lulus diklat PIM}}{\text{Jumlah pejabat tinggi pratama, administrator dan pengawas}} \times 100\%$$

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 2014 s.d 2019 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.18

Persentase Keterisian Jabatan di Pemerintah Kabupaten Temanggung Tahun 2014 – 2019 s.d TW IV

| No. | Uraian | Tahun | | | | | |
|-----|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| 1 | Jumlah Jabatan | 996 | 990 | 800 | 882 | 746 | 817 |
| 2 | Jabatan Terisi | 779 | 847 | 739 | 784 | 710 | 633 |
| 3 | Jabatan Kosong | 217 | 143 | 61 | 98 | 36 | 184 |
| 4 | Prosentase | 78,21 | 85,56 | 92,38 | 88,89 | 95,17 | 77,48 |

Keterisian Jabatan

Sumber Data: BKPSDM (diolah, trw IV 2019)

Berdasarkan data pada Tabel 1.18 diketahui 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 1.18 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, adapun untuk realisasi kinerja pada tahun 2019 (triwulan IV) tercapai 77,48% lebih rendah 1,91% dari target yang direncanakan sebesar 80%. Hal ini disebabkan belum terisinya (belum dilantiknya) Para Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Hasil seleksi terbuka jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (Khususnya untuk jabatan Eselon II/b). Hal ini berimbas belum terlaksananya pengisian kekosongan jabatan pada tataran Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas yang akan dilaksanakan setelah semua pejabat Pimpinan Tinggi Pratama terisi.

Rincian keterisian Jenis Jabatan pada Pemerintah Kabupaten Temanggung Tahun 2019 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.19
Keterisian Jabatan di Pemerintah Kabupaten Temanggung
pada tahun 2019

| No. | Jabatan | Jumlah Jabatan | Jumlah Terisi | Kosong |
|-----|---------------------------------|----------------|---------------|------------|
| 1 | Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama | 30 | 22 | 8 |
| 2 | Jabatan Administrator | 160 | 134 | 26 |
| 3 | Jabatan Pengawas | 627 | 477 | 150 |
| | Jumlah total | 817 | 633 | 179 |

Sumber data : SIMPEG BKPSDM, 31 Desember 2019

g. Persentase Perempuan pada jabatan eselon I, Eselon II, Eselon III dan Eselon IV.

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).
- c. 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 perempuan pada jabatan Eselon I, Eselon II, Eselon III, dan Eselon IV adalah jumlah pejabat perempuan yang menduduki pada Jabatan Pimpinan Tinggi (Eselon IIa dan IIb) jabatan Administrator (Eselon IIIa dan IIIb) serta jabatan Pengawas (eselon IV a dan IVb) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung dibandingkan dengan Jumlah Pejabat Pimpinan Tinggi, administrator dan Pengawas yang terisi.

Persentase perempuan pada jabatan Eselon I, Eselon II, Eselon III, dan Eselon IV adalah jumlah pejabat perempuan yang menduduki pada Jabatan Pimpinan Tinggi (Eselon IIa dan IIb) jabatan Administrator (Eselon IIIa dan IIIb) serta jabatan Pengawas (eselon IV a dan IVb) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung, dihitung dengan rumus:

$$\frac{\text{Jumlah Perempuan pada Jabatan Eselon II, III, dan IV}}{\text{Jumlah pejabat Eselon II, III, dan IV yang terisi}} \times 100\%$$

Jumlah Perempuan pada jabatan eselon II, III, dan IV adalah jumlah pejabat perempuan pada jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator dan jabatan pengawas.

Jumlah pejabat eselon II, III, dan IV yang terisi adalah Jumlah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator dan jabatan pengawas yang diduduki oleh pejabat definitif pada tahun berkenaan.

Persentase perempuan pada jabatan Eselon I, II, III, dan IV Pemerintah Kabupaten Temanggung dari tahun 2014 s.d 2019 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.20

Persentase perempuan pada jabatan Eselon I, II, III, dan IV Pemerintah Kabupaten Temanggung Tahun 2014 – 2019 s.d TW IV

| No. | Uraian | Tahun | | | | | |
|-----|--|-------|------|------|-------|-------|-------|
| | | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| 1 | Jabatan Terisi | 779 | 847 | 739 | 784 | 710 | 633 |
| 2 | Jumlah Pejabat | n.a | n.a | n.a | 336 | 318 | 290 |
| 3 | Perempuan Persentase | | | | | | |
| | Perempuan pada Jabatan Eselon I,II,III, dan IV | n.a | n.a | n.a | 42,86 | 44,79 | 45,81 |

Sumber Data: BKPSDM (diolah, trw IV 2019)

Dari tabel 1.20 tersebut dapat diketahui bahwa sebelum tahun 2017 persentase Perempuan pada Jabatan eselon I,II,III, dan IV tidak dilakukan penghitungan, karena indikator ini merupakan Target Indikator Pencapaian SDGs pada RPMJD 2018-2023, adapun tahun-tahun sebelumnya BKPSDM merupakan pendukung pencapaian Target Indikator SDGs pada pilar Tujuan Pembangunan Hukum dan Tata Kelola dengan indikator program/kegiatan: Persentase PNS Lulusan S2/S3 dan Promosi Jabatan Struktural secara terbuka.

Pada Tahun 2019 (Triwulan IV) target kinerja ini telah terealisasi sebesar 45,81%, lebih tinggi 0,31% dari target tahun ini sebesar 45,50%.

Faktor Pendorong tercapainya target ini adalah:

- a. Makin terbuka dan meningkatnya kompetensi perempuan untuk menjabat eselon II, III, dan IV.
- b. Penghitungan target kinerja yang realistis.

Adapun data Rincian Pejabat Perempuan pada tahun 2019 (Triwulan IV) sebagaimana dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.21

Data Pejabat Perempuan pada Jabatan Eselon II, III, dan IV Kabupaten Temanggung Tahun 2019 (TW IV)

| No. | Jenis Jabatan Struktural | Jumlah Jabatan Struktural Terisi | Jumlah Pejabat Perempuan | Persentase |
|-----|----------------------------|----------------------------------|--------------------------|--------------|
| 1. | JPT (Eselon II) | 22 | 3 | 13,63 |
| 2. | Administrator (Eselon III) | 134 | 38 | 28,35 |
| 3. | Pengawas (Eselon IV) | 477 | 249 | 52,20 |
| | Jumlah | 633 | 290 | 45,81 |

c. Persentase Pelanggaran Disiplin ASN

Disiplin ASN adalah kesanggupan ASN untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan 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).

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:

1. Hukuman disiplin ringan;
2. Hukuman disiplin sedang; dan
3. Hukuman disiplin berat

Jenis Hukuman disiplin:

1. Jenis Hukuman disiplin ringan terdiri dari :Teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.

2. 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;
3. 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:

$$\frac{\text{Jumlah ASN yang melakukan pelanggaran disiplin}}{\text{Jumlah ASN}} \times 100$$

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 2014 s.d 2019 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.22

Persentase Pelanggaran Disiplin ASN/PNS
Kabupaten Temanggung Tahun 2014 – 2019 s.d TW IV

| No. | Uraian | Tahun | | | | | |
|-----|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| 1 | Jumlah PNS | 7.993 | 8.156 | 7.305 | 7.213 | 6.778 | 6.670 |
| 2 | Jumlah ASN yang melakukan pelanggaran disiplin | 35 | 17 | 28 | 7 | 12 | 15 |
| 3 | Persentase Pelanggaran Disiplin ASN | 0,43 | 0,21 | 0,38 | 0,09 | 0,17 | 0,22 |

Sumber Data : BKPSDM (diolah, trw IV 2019)

Dari tabel 1.22 tersebut diatas dapat terlihat bahwa persentase pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS sifatnya fluktuatif akan tetapi persentasenya masih dibawah 0,5 %. Persentase pelanggaran disiplin

tertinggi ada di tahun 2014 dengan 35 orang PNS (0,43 %) yang melakukan pelanggaran disiplin dan mendapatkan hukuman disiplin, dan persentase terendah ada di tahun 2017 dengan 7 orang PNS (0,09%) yang melakukan pelanggaran disiplin dan menerima hukuman disiplin, adapun pada triwulan IV Tahun 2019 tercatat 15 orang PNS yang telah melakukan pelanggaran disiplin, dengan rincian 13 orang telah diterbitkan 1 jenis penetapan putusan hukuman disiplin, dan 2 orang mendapatkan 2 jenis putusan hukuman disiplin (hukuman disiplin sedang dan putusan hukuman disiplin berat).

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

1. Ketidaknyamanan ASN/PNS di tempat kerja karena mempunyai permasalahan pribadi (yang mengakibatkan tidak masuk kantor):
 - a. Hubungan kerja dengan teman sejawat atau pimpinannya
 - b. Tidak bisa memenuhi kewajiban yang dijanjikan kepada Pihak Ketiga (pihak ketiga menagih janji ke Kantor)
2. Gaji ASN/PNS yang habis karena telah banyak mempunyai pinjaman di Bank sehingga mengakibatkan turunnya semangat kerja.
3. Ketidakharmonisan kehidupan rumah tangga ASN/PNS.

Pada tabel 1.22 dapat dilihat juga bahwa pada Tahun 2019 (triwulan IV) indikator kinerja persentase pelanggaran disiplin tercapai 0,22 % lebih rendah 0,08% dari yang direncanakan di tahun 2019 sebesar 0,3%, tidak tercapainya target ini mengindikasikan bahwa pada tahun 2019 terjadi peningkatan kepatuhan ASN/PNS terhadap peraturan perundang-undangan di Bidang Kepegawaian.

Adapun jenis tingkat hukuman disiplin terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan ASN/PNS di Pemerintah Kabupaten Temanggung pada tahun 2019 Triwulan IV dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.23
Pelanggaran Disiplin ASN/PNS
di Pemerintah Kabupaten Temanggung Tahun 2019

| No. | Tingkat Hukuman Disiplin | Jumlah ASN/PNS yang Melakukan Pelanggaran Disiplin. |
|-----|--------------------------|---|
| 1 | Hukuman Ringan | 5 |
| 2 | Hukuman Sedang | 5 |

| | | |
|---|---------------|----|
| 3 | Hukuman Berat | 5 |
| | Jumlah akhir | 15 |

Sumber Data : BKPSDM (diolah, trw IV 2019)

d. 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 menjadi kewenangan Sekda/Bupati (PPK) adalah:

Kewenangan Sekda :

1. Pelanggaran disiplin ASN dengan tingkat hukuman disiplin Ringan:
 - a) Bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama
 - b) Pejabat administrator
 - c) Fungsional Tertentu jenjang muda dan penyelia, dan
 - d) Fungsional Umum Golongan ruang III/c dan III/d
2. Pelanggaran disiplin ASN dengan tingkat hukuman disiplin sedang berupa Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun dan penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun:
 - a) Bagi Pejabat Pengawas
 - b) Fungsional Tertentu jenjang pertama dan pelaksana lanjutan
 - c) Fungsional Umum Golongan ruang II/c s.d III/b

Kewenangan Bupati (PPK) :

3. Pelanggaran disiplin ASN dengan tingkat hukuman disiplin Ringan:

- e) Bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama
 - f) Fungsional Tertentu jenjang Madya, Penyelia dan Utama
 - g) Fungsional Umum Golongan ruang IV/a s.d IV/e
4. Pelanggaran disiplin ASN dengan tingkat hukuman disiplin sedang:
- d) Bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama
 - e) Fungsional Tertentu jenjang Madya, Penyelia dan Utama
 - f) Fungsional Umum Golongan ruang IV a s.d IV/e
 - g) Pejabat administrator dibawah
 - h) Fungsional Tertentu jenjang Muda dan penyelia dibawah
 - i) Fungsional umum golongan ruang III/d dibawah
5. Pelanggaran disiplin ASN dengan tingkat hukuman berat :
- j) Bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama
 - k) Fungsional Tertentu jenjang Madya, Penyelia dan Utama
 - l) Fungsional Umum Golongan ruang IV/a s.d IV/e
 - m) Pejabat administrator dibawah
 - n) Fungsional Tertentu jenjang Muda dan penyelia dibawah
 - o) 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:

$$\frac{\text{Jumlah SK Hukuman Disiplin ASN}}{\text{Jumlah kasus pelanggaran disiplin ASN yang masuk}} \times 100$$

Jumlah SK Hukuman Disiplin ASN adalah jumlah SK yang dikeluarkan/ditandatangani oleh Sekretaris Daerah atau Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian.

Jumlah kasus pelanggaran disiplin ASN yang masuk adalah jumlah kasus yang masuk yang menjadi kewenangan Sekretaris Daerah dan Bupati.

Persentase Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin ASN Kabupaten Temanggung tahun 2014 s.d 2019 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.24
 Persentase Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin ASN/PNS
 Kabupaten Temanggung Tahun 2014 – 2019 s.d TW IV

| No. | Uraian | Tahun | | | | | |
|-----|--|-------|------|------|------|------|------|
| | | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| 1 | Jumlah Kasus pelanggaran Disiplin ASN yang masuk | 20 | 13 | 7 | 4 | 7 | 17 |
| 2 | Jumlah SK Hukuman Disiplin yang terbit | 20 | 13 | 7 | 4 | 7 | 17 |
| 3 | Persentase Penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Sumber Data : BKPSDM (diolah, Trw IV 2019)

Dari tabel 1.24 tersebut diatas dapat dilihat bahwa penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin ASN/PNS telah dapat diselesaikan setiap tahunnya.

Tidak terselesaikannya penanganan kasus pada tahun/triwulan yang sama disebabkan karena beberapa hal:

1. Kasus terjadi pada saat menjelang akhir tahun/triwulan berkenaan
2. Atasan langsung tidak segera menindaklanjuti atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh bawahannya.

Realisasi Kinerja ini pada Tahun 2019 (triwulan IV) sudah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebesar 100%.

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

Tabel 1.25
Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin ASN/PNS
Kabupaten Temanggung Tahun 2019

| No. | Tingkat Hukuman Disiplin | Jumlah kasus | Jumlah SK yang diterbitkan | % Penanganan Kasus Pelanggaran disiplin |
|-----|--------------------------|--------------|----------------------------|---|
| 1 | Hukuman Ringan | 6 | 6 | 100% |
| 2 | Hukuman Sedang | 5 | 5 | 100 % |
| 3 | Hukuman Berat | 6 | 6 | 100 % |
| | Jumlah akhir | 17 | 17 | 100 % |

e. Persentase Pelaksanaan Updating Data Kepegawaian

Updating data kepegawaian adalah proses peremajaan 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:

$$\frac{\text{Jumlah perubahan data PNS terverifikasi}}{\text{Jumlah Usulan Pengajuan Perubahan data PNS}} \times 100$$

Jumlah perubahan data PNS terverifikasi adalah jumlah data PNS yang masuk yang telah diverifikasi oleh admin BKPSDM.

Jumlah usulan pengajuan perubahan data PNS adalah jumlah usulan perubahan data PNS dari OPD yang masuk ke BKPSDM.

Persentase pelaksanaan updating data kepegawaian tahun 2014 s.d 2019 sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1.26

Persentase pelaksanaan updating data kepegawaian Kabupaten Temanggung Tahun 2014 – 2019 s.d TW IV

| No. | Uraian | Tahun | | | | | |
|-----|---|-------|------|------|------|-------|-------|
| | | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| 1 | Jumlah PNS yang mengusulkan updating data | n.a | n.a | n.a | 577 | 1.797 | 5.023 |
| 2 | Jumlah data PNS yang terverifikasi | n.a | n.a | n.a | 577 | 1.797 | 5.023 |
| 3 | Prosentase Updating data kepegawaian | n.a | n.a | n.a | 100 | 100 | 100 |

Sumber Data : BKPSDM (diolah, trw IV 2019)

Dari tabel 1.26 tersebut dapat diketahui bahwa sebelum tahun 2017 persentase pelaksanaan updating data kepegawaian masih 0%, hal ini disebabkan karena 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 fotocopy dokumen perubahan data ke BKPSDM untuk dilakukan proses verifikasi.

Data kepegawaian tidak berubah sebelum dilakukan verifikasi oleh admin BKPSDM.

Pada Tahun 2019 (Triwulan IV) target kinerja ini telah terealisasi melebihi target yang direncanakan sebesar 80%, namun demikian untuk target kegiatan dengan indikator kinerja kegiatan sebanyak 5.000 karakter (jenis perubahan data) telah terealisasi sebanyak 5.023 atau 100,46%.

Jenis Perubahan Data PNS (Upadating data kepegawaian) yang terverifikasi tahun 2019 (triwulan IV) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.27

Upadating Data Kepegawaian terverifikasi Tahun 2019

| No. | Jenis Perubahan Data PNS | Jumlah Usulan Perubahan Data PNS | Jumlah data PNS yang terverifikasi |
|-----|--------------------------|----------------------------------|------------------------------------|
| 1. | Data Jabatan dan SK | 2.017 | 2.017 |
| 2. | Data Pendidikan | 622 | 622 |
| 3. | Data Keluarga | 507 | 507 |
| 4. | Kenaikan Gaji Berkala | 1.877 | 1.877 |
| | Jumlah | 5.023 | 5.023 |

C. DASAR HUKUM, TUJUAN, DAN MANFAAT LKJIP

1. Dasar hukum

Dasar hukum penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) secara umum dan khusus adalah didasarkan kepada peraturan perundang-undangan sebagai berikut :

- a. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah;
- b. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah;
- c. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional (PROPENAS);
- d. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 105 Tahun 2001 tentang Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Daerah;

- f. Peraturan Pemerintah Nomor 108 Tahun 2001 tentang Tata Cara Pertanggungjawaban Kepala Daerah;
- g. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
- h. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- i. 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;
- j. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI Nomor : 239/IX/6/8/2003 tanggal 25 Maret 2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- k. Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 2 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Temanggung Tahun 2018-2023.

2. Tujuan LKjIP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Kabupaten Temanggung disusun dengan tujuan untuk mempertanggungjawabkan kinerja dalam mencapai tujuan/sasaran strategis sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Pemerintah Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan, 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 LKjIP

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.

D. SISTEMATIKA LKJIP

Penulisan LkjIP Kabupaten Temanggung Tahun 2019 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 tahu 2019.

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 2019, antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2019 dengan tahun 2018 dan beberapa tahun sebelumnya, realisasi kinerja sampai dengan tahun 2019 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.