

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN

SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)

2.1. Tugas, Fungsi Dan Struktur Organisasi

2.1.1 Tugas Pokok dan Fungsi

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

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut BKPSDM mempunyai fungsi:

1. pelaksanaan perumusan kebijakan teknis di bidang formasi dan pengadaan, pengangkatan, mutasi, pengembangan, administrasi, dan pembinaan Aparatur Pemerintah Daerah;
2. pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian;
3. pelaksanaan pelayanan penunjang dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah bidang diklat serta pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Daerah;
4. pelaksanaan penyusunan rencana dan program, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang manajemen kepegawaian daerah;
5. pelaksanaan penyiapan penyusunan peraturan perundang-undangan daerah di bidang kepegawaian sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan pemerintah;
6. pelaksanaan pelayanan administrasi kepegawaian;

7. penyelenggaraan kesekretariatan BKPSDM;
8. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Adapun Tugas dan fungsi Sekretariat dan Kepala Bidang masing-masing dapat diuraikan sebagai berikut:

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan yang meliputi koordinasi perencanaan, penyusunan program dan penyelenggaraan tugas-tugas bidang secara terpadu, pengelolaan administrasi keuangan, administrasi umum dan kepegawaian.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud sekretariat mempunyai fungsi:

1. pengoordinasian penyusunan, pengolahan, dan pelayanan data;
2. pengoordinasian perencanaan, alokasi dan realisasi anggaran, evaluasi, dan pelaporan program/kegiatan;
3. pengoordinasian pelaksanaan tugas dan fungsi bidang;
4. pengelolaan urusan perencanaan dan pelaporan bidang kesekretariatan;
5. pengelolaan urusan keuangan;
6. pengelolaan urusan umum dan kepegawaian; dan
7. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

Sekretariat, membawahi:

1. Subbagian Perencanaan dan Keuangan

mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Sekretaris yang meliputi perencanaan, penyusunan program, pengendalian, monitoring dan evaluasi program, melaksanakan penyusunan rencana anggaran dan belanja Badan, penyusunan laporan kinerja instansi pemerintah, penyusunan rencana kerja badan,

melaksanakan kegiatan perbendaharaan, verifikasi, akuntansi dan pertanggungjawaban keuangan BKPSDM serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Sekretaris.

2. Subbagian Umum dan Kepegawaian

mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Sekretaris dalam pengelolaan administrasi umum, rumah tangga, kearsipan, perlengkapan, dokumentasi, kurir, *front office*, perjalanan dinas, organisasi dan tata laksana, Kepegawaian BKPSDM, serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris.

Bidang Administrasi Pegawai mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pengisian formasi pegawai, pengelolaan jabatan fungsional, pengelolaan administrasi umum pegawai.

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

1. Penerimaan dan pengangkatan Calon PNS dan PPPK,
2. Pelayanan Pengurusan konversi NIP (Nomor Induk Pegawai),
3. Melaksanakan input data e-formasi pegawai,
4. Mengusulkan penerbitan Karpeg, KPT Taspen dan Karis/karsu,
5. Kenaikan Pangkat, Fasilitasi KGB, Pensiunan PNS, dan
6. Administrasi Kepegawaian.

Bidang Administrasi Pegawai membawahi Sub Bidang Perencanaan dan Formasi Pegawai dan Sub Bidang Administrasi Umum Pegawai.

1. Subbidang Perencanaan dan Formasi Pegawai mempunyai tugas menyiapkan bahan kebijakan tentang perencanaan dan pengelolaan formasi ASN.

2. Subbidang Administrasi Umum Pegawai mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan administrasi umum pegawai, pengelolaan usulan CPNS menjadi PNS, kenaikan pangkat, penerbitan kartu pegawai, peninjauan masa kerja, pemberhentian PNS, dan pensiun.

Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Pegawai

mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan diklat pegawai, (diklat kepemimpinan dan diklat teknis fungsional), pengelolaan tugas belajar/izin belajar, surat keterangan belajar (SKB), surat keterangan memiliki ijazah (SKMI), pengelolaan pengembangan karir pegawai (mutasi dan promosi ASN).

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

1. Pengkoordinasian rencana dan program di bidang pendidikan, pelatihan, dan pengembangan ASN
2. Pengkoordinasian kebutuhan diklat PNS
3. Pelaksanaan inventarisasi dan pelaksanaan seleksi calon peserta diklat
4. Pelaksanaan tugas orientasi CPNS
5. Pemrosesan izin belajar, fasilitasi pengiriman mahasiswa tugas belajar
6. Pelaksanaan penerimaan/pengiriman mahasiswa tugas belajar, surat keterangan belajar (SKB), surat keterangan memiliki ijazah (SKMI)
7. Pengelolaan ujian dinas dan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah

8. Pengumpulan bahan pembinaan dan petunjuk teknis pengembangan karir pegawai
9. Penyusunan bahan pengembangan karir pegawai
10. Pelaksanaan sosialisasi dan pembinaan terkait sasaran kinerja pegawai dan penilaian prestasi kerja pegawai
11. Penyiapan bahan usulan mutasi pejabat struktural dan fungsional

Bidang Pendidikan, pelatihan dan Pengembangan Pegawai, membawahi Subbidang Pendidikan dan Pelatihan dan Subbidang pengembangan karir Pegawai;

1. Subbidang Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan bidang pendidikan dan pelatihan, pengelolaan izin belajar/tugas belajar, pengelolaan ujian dinas pegawai, dan pengelolaan ujian penyesuaian ijazah.
2. Subbidang pengembangan karir Pegawai mempunyai tugas menyiapkan bahan kebijakan di bidang pengembangan karir pegawai, mutasi pegawai, dan penyusunan peta pengembangan karir pegawai.

Bidang Pembinaan dan Informasi Pegawai mempunyai tugas pembinaan kepegawaian dan kedudukan hukum pegawai, penyelesaian administrasi penjatuhan disiplin pegawai, sosialisasi peraturan perundang-undangan kepegawaian, merencanakan serta mengelola kesejahteraan pegawai dan pemberian penghargaan dan tanda kehormatan, penyusunan dan pengelolaan aplikasi kepegawaian, update data kepegawaian pada sistem informasi kepegawaian (SIMPEG).

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

1. Penyelesaian administrasi penjatuhan hukuman disiplin pegawai;
2. Melakukan sosialisasi peraturan perundang-undangan;
3. Merencanakan serta mengelola kesejahteraan pegawai dan pemberian penghargaan dan tanda kehormatan;
4. Mengelola LHKPN dan LHKASN;
5. Penanganan kasus perceraian pegawai ASN;
6. Melaksanakan perencanaan, penyusunan program, pengendalian, monitoring dan evaluasi program, pelaksanaan pemutakhiran data kepegawaian (SIMPEG), pengumpulan, pengelolaan dan pelaporan data PNS;
7. Penyusunan dan pengelolaan aplikasi pendukung pengelolaan kepegawaian;
8. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala BKPSDM.

Bidang Pembinaan dan Informasi Kepegawaian membawahi Subbidang Pembinaan Pegawai dan Subbidang Informasi Pegawai

1. Subbidang Pembinaan Pegawai mempunyai tugas melakukan fungsi fasilitasi dan pelaksanaan teknis pembinaan pegawai, pemrosesan penjatuhan hukuman disiplin, pemberian penghargaan, pengelolaan LHKPN, dan menyusun kebijakan pemberian kesejahteraan pegawai.
2. Subbidang Informasi Pegawai mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG)

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi BKPSDM sesuai dengan keahlian dan

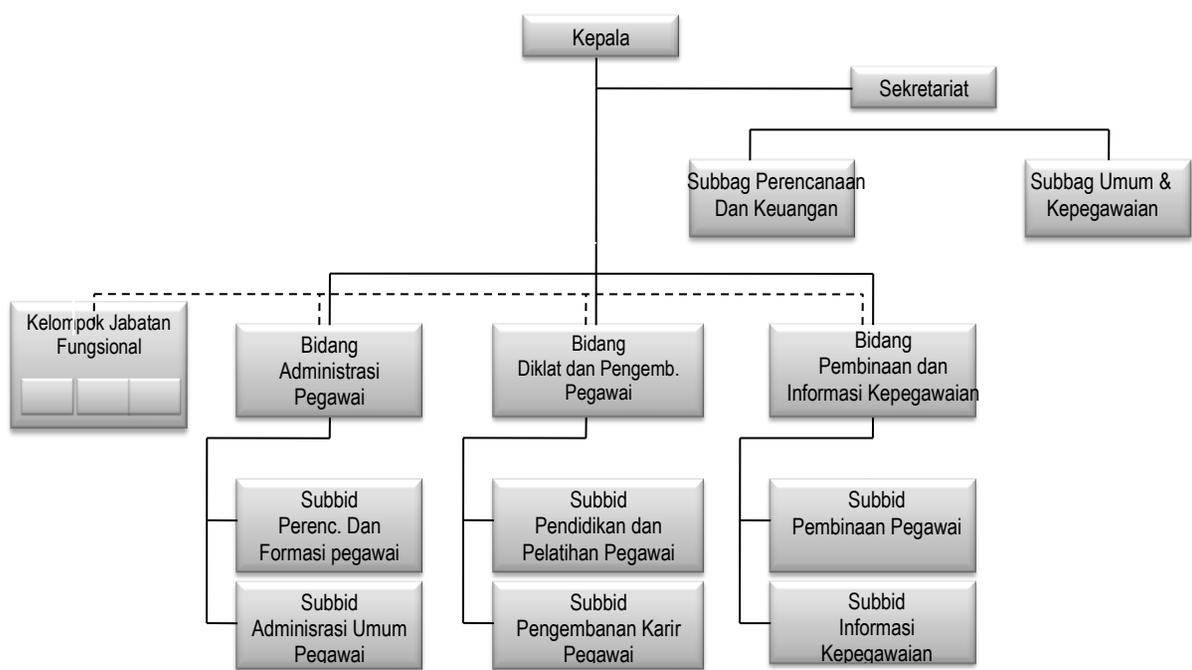
kebutuhan. Jabatan fungsional pada BKPSDM yaitu Analisis Kepegawaian dan Pranata komputer yang dalam pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsinya bertanggung jawab langsung kepada Kepala BKPSDM.

2.1.2 Struktur 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 BKSDM Kabupaten Temanggung terdiri dari:

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



Gambar : 2.1
 Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah
 (Sumber : Perbup Nomor 60 Tahun 2016)

2.2. Sumber Daya BKPSDM

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 kerjasama dalam melaksanakan kegiatan untuk secara bersama-sama mencapai tujuan yang ditetapkan. Salah satu persyaratan utama untuk 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 ini:

Tabel 2.1
Jumlah Pegawai BKSDM Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan, Pangkat/Golongan dan Jabatan Per – 31 Desember 2018

| NO | URAIAN | | JUMLAH PEGAWAI | KET |
|----|------------------------------|-------------------------|----------------|--------------------|
| | Kondisi pegawai berdasarkan: | | | |
| 1 | Kualifikasi Pendidikan | | | |
| | a | SD | 0 | |
| | b | SMP | 3 | |
| | c | SMA | 6 | 1 orang Kades |
| | d | Sarjana Muda (D-III) | 4 | |
| | e | S-1 dan D-IV | 18 | 1 orang di Bawaslu |
| | f | S-2 | 5 | |
| | | Jumlah | 36 | |
| 2 | Pangkat/Golongan | | | |
| | a | Gol I | 2 | |
| | b | Gol II | 9 | |
| | c | Gol III | 22 | |
| | d | Gol IV | 3 | |
| | | Jumlah | 36 | |
| 3 | Jabatan | | | |
| | A | Eselon II | 1 | |
| | B | Eselon III | 3 | |
| | C | Eselon IV | 7 | |
| | D | Eselon V | - | |
| | E | Jabatan Fungsional | 3 | |
| | F | Jabatan Fungsional Umum | 22 | |
| | | Jumlah | 36 | |
| | | JUMLAH | 36 | |

Sumber : BKPSDM Tahun 2018 (data diolah)

Tingkat Pendidikan pegawai merupakan faktor yang sangat penting didalam pelaksanaan suatu unit organisasi, karena tanpa didukung pendidikan yang memadai, maka profesionalisme pegawai tidak akan terwujud, dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dengan dukungan SDM di BKPSDM sebanyak 36 orang, 63,8% nya mempunyai pendidikan tinggi (D4, S1, S2) yang akan mampu melaksanakan program dan kegiatan dalam mewujudkan tujuan yang hendak dicapai, namun demikian masih diperlukan pengembangan potensi SDM

utamanya dalam penguasaan teknologi kekinian. Adapun sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan tugas pada BKPSDM sebagai berikut:

Tabel 2.2
Sarana dan Prasarana Pendukung Pelaksanaan Tugas
BKPSDM Kabupaten Temanggung

| NO | JENIS SARPRAS | JUMLAH | SATUAN | KETERANGAN |
|----|--------------------------------|--------|--------|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Tanah | 1 | Bidang | Milik PT KAI |
| 2 | Gedung | | | |
| | - Gedung kantor | 1 | gedung | baik |
| | - Gedung Lab. | 1 | gedung | Memanfaatkan gedung Korpri |
| 3 | Kendaraan Dinas | | | |
| | - Roda 4 | 4 | unit | Kondisi baik 2 unit, 2 unit habis masa ekonomisnya |
| | - Roda 2 | 13 | unit | Kondisi baik, 60 % sdh habis umur ekonomisnya |
| 4 | Komputer (PC) | 22 | unit | Kondisi baik 16, rusak 6 unit |
| 5 | Mesin Ketik Manual | 1 | unit | rusak |
| 6 | LCD | 2 | unit | Baik 1 unit, rusak 1unit |
| 7 | Laptop/Note book | 13 | unit | Kondisi baik 7, rusak 6 |
| 8 | Printer | 14 | unit | Kondisi baik 12, rusak 2 |
| 9 | Almari | 15 | unit | Kondisi baik |
| 10 | Filling cabinet | 2 | unit | Kondisi baik |
| 11 | Kursi Kerja | 67 | buah | Kondisi baik 47, rusak 20 |
| 12 | Meja Kerja | 47 | buah | Kondisi baik |
| 13 | Meja Kursi Kepala | 1 | set | Kondisi baik |
| 14 | Meja Kursi tamu | 3 | set | Kondisi baik |
| 15 | Telepon | 7 | set | Kondisi baik |
| 16 | Lab. Pengembangan SDM aparatur | 1 | unit | Terdiri dari: 51 unit PC,1 set Sound,1 set LCD,2 unit AC,50 Meja Komp., 50 Kursi komp. |

Sumber : BKPSDM Tahun 2018 (data diolah)

Guna melaksanakan seluruh program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung sarana dan prasarana tersebut cukup memadai, namun demikian untuk tercapainya tujuan pembangunan dari misi ketiga RPJMD yaitu mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan

pelayanan publik yang berkualitas, masih diperlukan sarana dan prasarana ruang/gedung untuk Ruang rapat/aula yang representatif, ruang/gedung untuk ruang arsip, peralatan/perlengkapan komputer/note book/Laptop untuk mendukung pelayanan kepegawaian satu pintu, dan perlunya pembaharuan sarana mobilitas baik roda empat maupun roda dua yang sudah habis masa/umur ekonomisnya.

2.3 KINERJA PELAYANAN BKPSDM

2.3.1 Capaian Indikator Kinerja RPJMD

Sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung nomor 1 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Temanggung Tahun 2013 – 2018, capaian kinerja IKP BKPSDM sebagai berikut:

Tabel 2.3

Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPSDM Kab.Temanggung
Tahun 2019-2023

| NO | Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah | Target NSPK (SPM) | Target IKK | Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke- | | | | | Realisasi Tahun ke- | | | | | % Capaian pada Tahun ke- | | | | |
|-----|--|-------------------|------------|---|------|------|------|------|---------------------|-------|-------|-------|-------|--------------------------|--------|--------|--------|--------|
| | | | | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) | (16) | (17) | (18) | (19) |
| 1 | Persentase ASN yang mengikuti diklat teknis fungsional | 0 | 0 | 1,4 | 1,5 | 1,6 | 1,8 | 1,9 | 2,1 | 1,79 | 2,59 | 6,19 | 7,87 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| 2 | Persentase PNS yang Memiliki Sertifikat Pengadaan Barang atau Jasa | 0 | 0 | 2,1 | 2,4 | 2,6 | 2,8 | 3 | 3,15 | 3,38 | 3,97 | 4,16 | 4,58 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| 3 | Persentase Pejabat Struktural yang mengikuti Diklat Kepemimpinan | 0 | 0 | 37 | 37 | 36 | 35 | 34 | 44,2 | 48,52 | 58,88 | 63,08 | 54,90 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| 4 | Persentase Penanganan Pelanggaran Disiplin PNS | 0 | 0 | 87 | 89 | 91 | 93 | 95 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| 5 | Persentase Pengisian Jabatan Struktural PNS yang kosong | 0 | 0 | 86 | 86 | 87 | 87 | 90 | 78,21 | 85,56 | 92,38 | 98,12 | 83,88 | 90,94 | 99,49 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| 6 | Persentase PNS lulusan S1 | 0 | 0 | 46 | 49 | 52 | 55 | 58 | 49,36 | 50,9 | 48,61 | 49,44 | 53,88 | 100,00 | 100,00 | 93,48 | 89,89 | 93,28 |
| 7 | Persentase PNS lulusan S2/S3 | 0 | 0 | 3,7 | 4,1 | 4,4 | 4,8 | 5,1 | 4,04 | 4,14 | 4,57 | 4,69 | 5,41 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 97,71 | 100,00 |
| 8 | Persentase penyelesaian Usulan Kenaikan Pangkat Tepat Waktu | 0 | 0 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 53,6 | 61,28 | 99,18 | 100 | 99,80 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| 9 | Peresentase penyelesaian Usulan Pensiun PNS Tepat Waktu | 0 | 0 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa capaian indikator daerah pada fungsi penunjang kepegawaian di akhir periode Renstra 2014-2018 dari 9 (sembilan) indikator, 8 (delapan) indikator telah tercapai, yaitu:

- a. Persentase PNS yang mengikuti diklat teknis fungsional, Faktor pendorong tercapainya indikator ini adalah dengan ditetapkannya nama perangkat daerah baru dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) menjadi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), mengamanatkan daerah untuk meningkatkan penyelenggaraan Diklat/Bimtek secara mandiri, sehingga dapat meningkatkan jumlah PNS yang mengikuti diklat teknis maupun fungsional.
- b. Persentase PNS yang memiliki sertifikat pengadaan barang/jasa, faktor pendorong tercapainya indikator ini adalah kepemilikan sertifikat barang/jasa yang sudah tidak ada ketentuan jangka waktu, dan dibukanya kesempatan bagi PNS untuk mengikuti ujian sertifikasi ke institusi terakreditasi di luar LKPP pusat (ULP UNDIP).
- c. Persentase Pejabat struktural yang mengikuti diklat kepemimpinan, faktor pendorong tercapainya indikator ini adanya fasilitasi dari BPSDMD Provinsi Jawa Tengah maupun dari PPSDM Kementerian Dalam Negeri.
- d. Persentase penanganan pelanggaran disiplin PNS, faktor pendorong tercapainya indikator ini adalah Tim Penegakan Disiplin PNS yang telah melaksanakan pembahasan pelanggaran disiplin PNS secara terjadwal.
- e. Persentase penyelesaian usulan kenaikan pangkat tepat waktu, faktor pendorong tercapainya indikator ini adalah keaktifan

Personil/SDM yang menangani kepegawaian di Perangkat Daerah, koordinasi yang baik antara BKPSDM dengan BKN, dan kesadaran PNS untuk mengirimkan berkas kenaikan pangkat tepat waktu.

- f. Persentase penyelesaian usulan pensiun PNS tepat waktu, faktor pendorong tercapainya indikator ini adalah keaktifan Personil/SDM yang menangani kepegawaian di Perangkat Daerah, koordinasi yang baik antara BKPSDM dengan Perangkat Daerah dalam hal usulan pensiun, koordinasi yang baik antara BKPSDM dengan BKN, dan kesadaran PNS untuk mengirimkan berkas dengan tepat waktu.
- g. Indikator Persentase PNS lulusan S2/S3, faktor pendorong tercapainya indikator ini adalah diumumkannya secara terbuka tentang program beasiswa dari Pemerintah Pusat, dan meningkatnya minat/kesadaran PNS untuk melanjutkan pendidikan S2/S3 secara mandiri.
- h. Persentase Pengisian jabatan struktural PNS yang kosong, faktor pendorong tercapainya indikator ini adalah komitmen Pejabat Pembina Kepegawaian untuk melakukan pengisian jabatan pada tahun-tahun awal/akhir periode Renstra.

Adapun indikator belum tercapai yaitu:

“Persentase PNS Lulusan S-1 yang realisasi capaiannya baru mencapai 93,28 % dari target yang diinginkan sebesar 58 % dari jumlah PNS”

Tidak tercapainya indikator ini disebabkan karena tidak dibukanya kesempatan ujian kenaikan pangkat persamaan ijazah (UKPPI) setiap tahunnya dan kecilnya persentase peserta yang lulus UKPPI. Sebagai catatan PNS dengan ijazah S1 diakui setelah PNS yang bersangkutan lulus ujian PI (UKPPI), dan/atau sudah diakui di SK Kenaikan pangkatnya.

2.3.2 Capaian Indikator Kinerja Anggaran

Capaian indikator kinerja anggaran selama kurun waktu Renstra BKPSDM Tahun 2014-2018 sebagaimana tabel 2.4 berikut:

Tabel 2.4
Anggaran dan Realisasi Pendanaan BKPSDM
Kabupaten Temanggung

| Uraian | Anggaran pada tahun | | | | | Realisasi Anggaran pada Anggaran pada tahun | | | | | Rasio antara Realisasi dan Anggaran tahun | | | | | Rata-Rata Pertumbuhan | |
|--|---------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---|--------|-------|-------|-------|-----------------------|-----------|
| | Ke- | | | | | Ke- | | | | | Ke- | | | | | Anggaran | Realisasi |
| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | | |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) | (16) | (17) |
| JML BELANJA | 5.746.021.517 | 7.606.448.481 | 8.001.333.000 | 9.118.592.542 | 6.856.629.432 | 4.685.201.329 | 5.478.443.259 | 6.197.093.426 | 7.994.534.090 | 6.351.253.054 | | | | | | | |
| BELANJA TIDAK LANGSUNG | 2.378.904.117 | 3.082.735.581 | 3.386.341.700 | 3.179.023.142 | 3.431.227.632 | 2.308.599.505 | 3.037.586.069 | 2.889.693.938 | 3.058.041.137 | 3.340.996.105 | | | | | | | |
| a. Gaji | 2.378.904.117 | 3.082.735.581 | 2.803.141.700 | 2.427.829.142 | 2.540.353.432 | 2.308.599.505 | 3.037.586.069 | 2.381.443.938 | 2.348.668.775 | 2.458.157.905 | | | | | | | |
| b. Tunjangan | | | 583.200.000 | 751.194.000 | 890.874.200 | 0 | - | 508.250.000 | 709.372.362 | 882.838.200 | | | | | | | |
| BELANJA LANGSUNG | 3.367.117.400 | 4.523.712.900 | 4.614.991.300 | 5.939.569.400 | 3.425.401.800 | 2.376.601.824 | 2.440.857.190 | 3.307.399.488 | 4.936.492.953 | 3.010.256.949 | 70,58 | 53,96 | 71,67 | 83,11 | 87,88 | 5,69 | 7,4 |
| Program Perencanaan Pembangunan Daerah | - | 1.000.000 | 1.500.000 | 1.500.000 | 3.240.000 | - | 972.000 | 714.800 | 1.240.000 | 2.773.750 | | 97,20 | 47,65 | 82,67 | 85,61 | 41,5 | 51,88 |
| Program Pelayanan Administrasi Perkantoran | 225.596.400 | 250.672.400 | 398.453.000 | 507.760.000 | 447.200.000 | 187.620.909 | 218.093.984 | 330.643.564 | 349.842.945 | 401.720.192 | 83,17 | 87,00 | 82,98 | 68,90 | 89,83 | 21,39 | 48,86 |
| Program Peningkatan Sarana Prasarana Aparatur | 60.625.000 | 143.490.000 | 205.750.000 | 973.376.400 | 103.545.000 | 50.537.850 | 122.534.500 | 187.260.250 | 882.621.300 | 80.066.200 | 83,36 | 85,40 | 91,01 | 90,68 | 77,33 | 115,95 | 263,86 |
| Program Peningkatan Pengembangan sistem Pelaporan Capaian Kinerja Keuangan | - | 12.000.000 | - | - | - | - | 12.000.000 | - | - | - | | 100,00 | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-------------|-------------|---------------|---------------|-------------|-------|-------|-------|--------|--------|---------|---------|
| Program Peningkatan Disiplin Aparatur | 8.600.000 | - | 11.250.000 | - | 8.000.000 | 8.200.000 | - | 10.147.500 | - | 7.321.250 | 95,35 | - | 90,20 | - | 91,52 | | #DIV/0! |
| Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur | 640.983.000 | 2.274.001.800 | 1.089.080.500 | 2.388.236.500 | 1.267.593.400 | 444.101.690 | 503.315.340 | 367.004.534 | 1.709.763.801 | 983.700.428 | 69,28 | 22,13 | 33,70 | 71,59 | 77,60 | 68,76 | 163,36 |
| Program Pendidikan Kedinasan | 999.845.000 | 999.974.000 | 1.831.729.000 | 999.999.000 | 705.597.000 | 638.816.000 | 979.697.000 | 1.829.933.978 | 999.999.960 | 705.571.700 | 63,89 | 97,97 | 99,90 | 100,00 | 100,00 | 2,09 | 18,95 |
| Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur | 1.191.056.000 | 765.167.200 | 937.490.400 | 868.697.500 | 683.974.900 | 848.308.225 | 559.484.357 | 473.535.824 | 827.902.795 | 641.407.911 | 71,22 | 73,12 | 50,51 | 95,30 | 93,78 | (10,46) | (12,35) |
| Program Administrasi Kepegawaian | 240.412.000 | 77.407.500 | 139.738.400 | 200.000.000 | 206.251.500 | 199.017.150 | 44.760.009 | 108.159.038 | 165.122.152 | 187.695.518 | 82,78 | 57,82 | 77,40 | 82,56 | 91,00 | 14,74 | 51,05 |
| Program Penataan Peraturan Perundang-undangan | | | | | 43.465.000 | | | | | 36.095.000 | | | | | 83,04 | | |

Salah satu muatan Rencana Strategis (Renstra) adalah rencana tentang program dan kegiatan sekaligus tentang besaran dan sumber pendanaannya selama periode renstra untuk tercapainya target renstra.

BKPSDM pada periode Renstra 2014-2018 merencanakan 4 (empat) program pelayanan yaitu:

- a. Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur
- b. Program Pendidikan Kedinasan
- c. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur, dan
- d. Program Administrasi Kepegawaian

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa rata-rata rasio realisasi anggaran dengan rencana anggaran yang ditargetkan sebagian besar di bawah 100%, dari 4 (empat) program setiap tahunnya selama periode Renstra hanya 1 (satu) program yang rasio realisasi anggarannya di atas 100 %, hal ini berakibat tidak optimalnya pelayanan yang diberikan oleh BKPSDM, meskipun rata-rata 99 % indikator kinerja tercapai secara kuantitas akan tetapi tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini utamanya terjadi pada program Pendidikan kedinasan dan Program Peningkatan kapasitas Sumberdaya Aparatur, realisasi/output program ini berkaitan erat dengan ketersediaan dana. Sehingga pengiriman diklat struktural disesuaikan dengan output program dan dana yang ada, namun demikian untuk program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur meskipun rasio anggaran di bawah 100 % akan tetapi rasio realisasi anggaran di atas 100%, output/realisasi kegiatan ini adalah sebagai pendukung indikator kinerja persentase PNS yang mengikuti Diklat Teknis dan fungsional. Yaitu kegiatan pengiriman Diklat

Teknis/fungsional dan penyelenggaraan diklat/bimtek secara mandiri. Hal ini dimungkinkan karena perubahan nomenklatur PD dari BKD menjadi BKPSDM pada tahun ke 4 Renstra 2014-2018 yang memberikan legitimasi untuk penyelenggaraan diklat/bimtek secara mandiri sehingga meningkatkan output/indikator ini.

Adapun untuk kegiatan pada program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur dan Program Administrasi Kepegawaian targetnya menyesuaikan dengan plafon anggaran PD yang tersedia, sehingga target dalam DPA menurun tidak sesuai dokumen Renstra.

Dari tabel di atas dapat dilihat juga bahwa rasio anggaran dan realisasi anggaran yang mencapai di atas 100% adalah program peningkatan sarana dan prasarana aparatur, meskipun program ini bukan merupakan program pelayanan PD akan tetapi merupakan pendukung tercapainya program-program pelayanan BKPSDM. Output/realisasi kegiatan ini adalah tersedianya sarana laboratorium Komputer sebagai sarana untuk pengembangan SDM PNS Kabupaten Temanggung.

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPSDM

Tantangan dan Peluang pengembangan pelayanan BKPSDM merupakan potensi yang mungkin timbul dari eksternal organisasi yang dapat memberikan pengaruh terhadap pelayanan BKPSDM baik pengaruh positif ataupun negatif sehingga sangat mempengaruhi implementasi Rencana Strategis kedepannya. Ketika berbicara mengenai Tantangan dan Peluang tentu tidak akan terlepas dengan adanya Potensi Kekuatan dan Kelemahan yang bersumber dari internal organisasi, berikut potensi Kekuatan, Kelemahan, Tantangan dan

Peluang yang mungkin timbul di dalam pelaksanaan pelayanan BKPSDM:

A. Potensi Kekuatan:

- 1) Tersedianya Sumber Daya aparatur dengan pendidikan tinggi (D4/S1/S2) pada BKPSDM;
- 2) Tersedianya pedoman, prosedur dan tata laksana kerja yang jelas dalam bentuk peraturan perundang-undangan;
- 3) Adanya koordinasi yang baik antar unit kerja pada BKPSDM;
- 4) Adanya iklim kerja yang kondusif di dalam lingkungan BKPSDM;
- 5) Kepemilikan kewenangan untuk bisa menyusun kebijakan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;

B. Potensi Kelemahan:

- 1) Kurangnya sarana dan prasarana kerja yang memadai (Meliputi: Gedung, Ruang Arsip, alat-alat kantor, dan sarana pendukung lainnya);
- 2) Kurangnya penguasaan pegawai di bidang teknologi informasi;
- 3) Lemahnya inovasi dan inisiatif pegawai untuk menggunakan cara yang berbeda dalam penyelesaian pelaksanaan kegiatan untuk lebih efektif dan efisien;
- 4) Pengukuran/penilaian kinerja lewat SKP/P2KP masih bersifat formalitas, belum dilaksanakan dengan benar-benar obyektif.

C. Potensi Peluang:

- 1) Adanya kebijakan pemerintah dalam upaya menciptakan sistem penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik dan akuntabel (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean governance*);

- 2) Adanya koordinasi yang baik dan harmonis antar Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Temanggung;
- 3) Adanya pelimpahan kewenangan dari Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah dalam pengelolaan manajemen kepegawaian;
- 4) Adanya kebijakan pemerintah dalam rangka rekrutmen pegawai guna pengisian formasi sesuai dengan kebutuhan organisasi;
- 5) Adanya kesempatan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan pemerintah dan lembaga non pemerintah;
- 6) Adanya komitmen dari pemerintah di dalam pemanfaatan teknologi informasi (IT) di dalam pelaksanaan pelayanan pemerintah;
- 7) Tersedianya jaringan internet *online* di semua PD di Lingkup Pemerintah Kabupaten Temanggung.

Kondisi saat ini menunjukkan bahwa SDM aparatur yang ada masih jauh dari apa yang diharapkan. Potret SDM aparatur saat ini masih menunjukkan profesionalisme rendah, masih rendahnya SDM Aparatur yang mengalami peningkatan pengembangan kompetensi, kurang kreatif dan inovatif, bekerja berdasarkan juklak dan juknis serta mungkin masih banyak potret negatif lainnya.

Berdasarkan uraian di atas dan hasil evaluasi Restra BKPSDM periode sebelumnya serta analisis Restra BKN, Restra Kementerian PAN dan RB, Restra Departemen Dalam Negeri serta Restra BKD Provinsi Jawa Tengah, dan hasil analisis terhadap KLHS diperoleh

tantangan dan peluang pengembangan pelayanan BKPSDM selama 5 tahun ke depan sebagai berikut:

2.4.1 Tantangan

- a). Implementasi 9 (sembilan) program strategi percepatan reformasi birokrasi Kementerian PAN dan RB:
 - 1) Penataan Struktur Birokrasi
 - 2) Penataan jumlah, dan distribusi ASN
 - 3) Sistem Seleksi CPNS dan Promosi PNS secara Terbuka
 - 4) Profesionalisasi ASN
 - 5) Pengembangan Sistem Elektronik Pemerintah (*E-Government*)
 - 6) Peningkatan Pelayanan Publik
 - 7) Peningkatan transparansi dan akuntabilitas aparatur
 - 8) Peningkatan Kesejahteraan Pegawai
 - 9) Efisiensi Penggunaan Fasilitas, Sarana dan Prasarana Kerja ASN
- b). Diberlakukannya Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menggantikan Undang-Undang nomor 8 Tahun 1974 juncto Undang-Undang nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian:
 - 1) Peningkatan efektifitas sistem perencanaan dan pengembangan kepegawaian
 - 2) Peningkatan sistem pembinaan kinerja yang optimal
 - 3) Peningkatan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi
 - 4) Peningkatan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi
 - 5) Peningkatan efektifitas sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian

- 6) Peningkatan efektifitas koordinasi perencanaan program, sumber daya, serta
 - 7) pengelolaan administrasi
 - 8) Peningkatan pemenuhan standar dan mutu sarana prasarana kantor
- c). Kurangnya SDM aparatur (PNS Daerah) dikarenakan kebijakan moratorium pengadaan CPNS dan jumlah formasi CPNS yang tidak sebanding dengan jumlah PNS purna tugas/Pensiun, khususnya untuk SDM pelayanan dasar.

2.4.2 Peluang

- a). perubahan peraturan bidang kepegawaian dengan diberlakukannya Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah sebuah bentuk profesi. Dengan penetapan ASN sebagai sebuah profesi, maka diperlukan adanya asas, nilai dasar, kode etik dan kode perilaku, serta pengembangan kompetensi. Pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPKK). Selanjutnya, mengenai Jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri dari Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional dan Jabatan Pimpinan Tinggi. Khusus dalam hal pemenuhan kebutuhan pegawai selain PNS juga dapat dengan pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPKK).
- b). dengan Otonomi Daerah dapat memaksimalkan sumber daya yang ada untuk peningkatan dan pengembangan SDM Aparatur Daerah
- c). efiseinsi dan efektifitas pelayanan dan administrasi kepegawaian berbasis teknologi informasi

2.4.3 Pengembangan Pelayanan BKPSDM

Sesuai dengan Tugas pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Temanggung melaksanakan kegiatan pelayanan pegawai ASN di lingkungan pemerintah Kabupaten Temanggung sebagai berikut:

Sekretariat:

- a). Pelayanan administrasi Perkantoran
- b). Peningkatan sarana dan prasarana kantor

Bidang Administrasi Kepegawaian:

- a) Pelayanan administrasi kepegawaian (karpeg/KPE, Karis, karsu)
- b) Pelayanan proses pemberhentian pegawai (pensiun)
- c) Pelayanan Administrasi Pegawai Daerah dan Pegawai Kontrak
- d) Fasilitasi pengurusan administrasi jabatan fungsional tertentu
- e) Pelayanan penyusunan P2KP
- f) Fasilitasi penyelenggaraan penerimaan CPNS/PPPK
- g) Pengangkatan CPNS menjadi PNS

Bidang Diklat dan Pengembangan Pegawai:

- a) Penyelenggaraan/Pengiriman peserta pendidikan dan pelatihan struktural, Diklat Prajabatan, Diklat Teknis Fungsional, bimtek dan kursus ASN dan Penyelenggaraan Bimtek secara mandiri
- b) Pelayanan konsultasi dan Izin Belajar, Surat Keterangan Memiliki Ijazah dan Tugas Belajar
- c) Mutasi Jabatan, terdiri dari pengangkatan, pemberhentian dan pemindahan dari dan dalam jabatan, pindah masuk dan keluar daerah
- d) Assesment Kompetensi Pegawai (PCAP, QAP, SAP)
- e) Penilaian Kinerja Pegawai

Bidang Pembinaan dan Informasi Kepegawaian:

- a) Pembinaan Displin Pegawai
- b) Proses penanganan kasus dan izin perceraian Pegawai
- c) Pengelolaan aplikasi kepegawaian
- d) Pengelolaan Data Kepegawaian

Berdasarkan tantangan, peluang dan pelayanan BKPSDM tersebut di atas serta mengingat tuntutan masyarakat dan keterbatasan SDM yang ada maka perlu adanya pengembangan pelayanan BKPSDM tahun 2019 – 2023 sebagai berikut:

- a. Pelayanan administrasi kepegawaian *papperless* dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi
- b. Pelayanan informasi kepegawaian melalui media sosial, internet dan anjungan informasi
- c. Mengoptimalkan Pelayanan administrasi dan informasi kepegawaian terpadu satu pintu dengan Loker/Ruang Layanan Informasi
- d. Pengembangan sistem informasi terintegrasi dengan IT Center Pemda Kabupaten Temanggung
- e. Pengembangan *e-performance* dengan pemanfaatan TI untuk menilai kinerja pegawai secara obyektif dan transparan *realtime* sebagai dasar pembinaan dan kebijakan (*reward and punishment*).
- f. Mengoptimalkan pemanfaatan laboratorium pengembangan SDM untuk pengembangan kompetensi pegawai dan bimbingan konseling pegawai.

2.5 Data Pokok Pembangunan BKPSDM

- 1) Indeks Profesionalitas ASN

Berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat menjadi ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan ASN yang bekerja pada instansi pemerintah, yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Indeks Profesionalitas ASN adalah salah satu cara untuk mengukur kualitas dan profesionalisme ASN dengan menggunakan indeks komposit dari beberapa indikator output yang bersifat independen (Rakhmawanto, 2017). Indikator atau dimensi yang diukur adalah:

- a. Kualifikasi, yaitu riwayat pendidikan formal terakhir yang selesai ditempuh. Indikator kualifikasi memiliki bobot 25% dari total penilaian.
- b. Kompetensi, yaitu riwayat pengembangan kompetensi yang diikuti berupa Diklat PIM (bagi pejabat struktural), Diklat Fungsional (bagi pejabat fungsional), Diklat Teknis, dan Seminar/Workshop /Konferensi dan sejenisnya. Indikator kompetensi memiliki bobot 40% dari total penilaian.
- c. Kinerja, yaitu riwayat hasil penilaian kinerja berupa nilai SKP dan nilai Perilaku Kerja Pegawai. Indikator kinerja memiliki bobot 30% dari total penilaian.
- d. Disiplin, yaitu riwayat hukuman disiplin pegawai. Indikator disiplin memiliki bobot 5% dari total penilaian.

Indeks profesionalitas ASN dapat diukur menggunakan rumus:

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

Dimana:

IP : Indeks Profesionalisme ASN

IP_i : Indeks Profesionalisme ke-i

IP₁ : Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi

IP₂ : Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi

IP₃ : Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja

IP₄ : Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin

Masing-masing dimensi Indeks Profesionalisme dapat diukur dengan rumus:

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

W_{1j} : Bobot sub dimensi kualifikasi ke-j * Rating jawaban sub dimensi kualifikasi ke-j

W_{2k} : Bobot sub dimensi kualifikasi ke-k * Rating jawaban sub dimensi kualifikasi ke-k

W_{3l} : Bobot sub dimensi kualifikasi ke-l * Rating jawaban sub dimensi kualifikasi ke-l

W_{4m} : Bobot sub dimensi kualifikasi ke-m * Rating jawaban sub dimensi kualifikasi ke-m

Dari rumus di atas, indeks profesionalitas seorang ASN dapat diukur dari penjumlahan masing-masing indikator atau dimensi tersebut yaitu, kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan tingkat kedisiplinan. Jika masing-masing indikator tersebut tinggi maka didapat indeks profesionalitas ASN yang tinggi dan begitu sebaliknya.

Dari empat indikator tersebut, indikator kompetensi dan kinerja secara berurutan memiliki bobot paling tinggi diikuti kualifikasi pendidikan dan disiplin. Indikator kompetensi dan kinerja juga merupakan indikator yang paling mungkin dapat diintervensi untuk meningkatkan indeks profesionalitas tersebut. Hal ini dikarenakan kompetensi dan kinerja dapat diukur, ditingkatkan atau mengalami perubahan setiap tahun sedangkan untuk kualifikasi pendidikan cenderung stabil atau jika mengalami peningkatan hanya bisa naik satu atau dua tingkat dan membutuhkan waktu yang relatif lama. Sedangkan untuk kedisiplinan juga bisa berubah setiap tahun meskipun bobot pengaruhnya kecil dan tingkat kedisiplinan cenderung baik untuk ASN.

Selain menggunakan rumus diatas, pengukuran tingkat profesionalitas ASN dilakukan secara otomatis dengan cara mengisi aplikasi yang disediakan oleh BKN secara *online* melalui *website* <http://ip-jasn.bkn.go.id>. *Output* dari pengisian aplikasi tersebut adalah persentase indeks profesionalisme ASN instansi pengisi yang dihitung dan diterbitkan oleh BKN RI. Adapun kategori tingkat profesionalitas ASN dilihat dari nilai Indeks Profesionalismenya adalah sebagai berikut:

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

Realisasi Indeks Profesionalisme ASN di Kabupaten Temanggung dari tahun 2013 s.d 2018 dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2.5
Indeks Profesionalisme ASN di Kabupaten Temanggung
Tahun 2013-2018

| No. | Uraian | Tahun | | | | | |
|-----|------------------------|-------|------|------|------|------|------|
| | | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| 1. | Kualifikasi Pendidikan | n.a | n.a | n.a | n.a | n.a | 9 |
| 2. | Kompetensi | n.a | n.a | n.a | n.a | n.a | 7 |
| 3. | Kinerja | n.a | n.a | n.a | n.a | n.a | 25 |
| 4. | Disiplin | n.a | n.a | n.a | n.a | n.a | 5 |
| 5. | Indeks Profesionalisme | n.a | n.a | n.a | n.a | n.a | 46 |

Sumber: Badan Kepegawaian Negara, 2018

Berdasarkan data di Tabel 2.5, dapat dilihat bahwa Indeks Profesionalisme ASN di Kabupaten Temanggung masuk dalam kategori sangat rendah. Ada beberapa hal yang menyebabkan rendahnya angka Indeks Profesionalisme ASN di Kabupaten Temanggung. Yang pertama adalah data indikator/dimensi kompetensi yang dimasukkan ke dalam aplikasi terbatas pada data keikutsertaan PNS dalam diklat teknis yang diselenggarakan BKPSDM saja, dan tidak memasukkan keikutsertaan PNS dalam diklat teknis di luar BKPSDM. Yang kedua adalah data pengembangan kompetensi yang digunakan sesuai ketentuan perhitungan dari BKN adalah data pengembangan kompetensi yang diikuti oleh PNS antara satu sampai dua tahun terakhir, dimana sesuai data BKPSDM terdapat 814 PNS yang mengikuti pengembangan kompetensi pada tahun 2017 dan 2018.

Angka Indeks Profesionalisme ASN diperoleh dari hasil penghitungan aplikasi BKN terhadap data 1.497 PNS di Kabupaten

Temanggung yang diinput. Angka ini masih dapat berubah dikarenakan belum semua data PNS di Kabupaten Temanggung diproses dan dihitung oleh BKN. Apabila dimasukkan semua maka sampai dengan akhir tahun 2018 jumlah ASN sebanyak 6.778 ASN.

Sebaran dan jumlah ASN Kabupaten Temanggung Tahun 2018 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.6
DATA PEGAWAI NEGERI SIPIL TAHUN 2018 MENURUT JENIS KELAMIN,
PENDIDIKAN, GOLONGAN RUANG DAN ESELON
PER TANGGAL 31 DESEMBER 2018

| NO | OPD/ UNIT KERJA | JML ASN | JENIS KELAMIN | | PENDIDIKAN | | | | | | | GOLONGAN | | | | ESSELON | | |
|----|---|---------|---------------|---------|------------|-----|-----|-----------------|-----------|----|----|----------|--------|---------|--------|---------|---------|--------|
| | | | PRIA | WANIT A | SD | SMP | SMA | SARMU D (D-III) | S1 & D IV | S2 | S3 | GOL I | GOL II | GOL III | GOL IV | ESS II | ESS III | ESS IV |
| 1 | PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 |
| 2 | SEKRETARIS DAERAH | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | ASISTEN PEMERINTAHAN | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 4 | BAGIAN PEMERINTAHAN | 9 | 3 | 6 | 0 | 0 | 5 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 4 | 5 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| 5 | BAGIAN PEMERINTAHAN DESA | 10 | 8 | 2 | 0 | 0 | 4 | 1 | 4 | 1 | 0 | 0 | 3 | 5 | 2 | 0 | 1 | 3 |
| 6 | BAGIAN HUKUM | 10 | 6 | 4 | 0 | 0 | 3 | 1 | 4 | 2 | 0 | 0 | 3 | 6 | 1 | 0 | 1 | 3 |
| 7 | ASISTEN PEREKONOMIAN, PEMBANGUNAN DAN KESRA | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 8 | BAGIAN HUMAS | 11 | 7 | 4 | 0 | 0 | 5 | 1 | 4 | 1 | 0 | 0 | 4 | 6 | 1 | 0 | 1 | 2 |
| 9 | BAGIAN PEMBANGUNAN | 9 | 6 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 0 | 0 | 2 | 6 | 1 | 0 | 1 | 3 |
| 10 | BAGIAN PEREKONOMIAN | 10 | 8 | 2 | 0 | 0 | 5 | 0 | 4 | 1 | 0 | 0 | 4 | 5 | 1 | 0 | 1 | 3 |
| 11 | ASISTEN ADMINISTRASI | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 12 | BAGIAN KESRA | 9 | 8 | 1 | 0 | 0 | 3 | 1 | 2 | 3 | 0 | 0 | 3 | 4 | 2 | 0 | 1 | 2 |
| 13 | BAGIAN UMUM | 54 | 38 | 16 | 13 | 1 | 28 | 5 | 5 | 2 | 0 | 13 | 19 | 21 | 1 | 0 | 1 | 2 |
| 14 | BAGIAN ORTALA | 11 | 8 | 3 | 0 | 0 | 6 | 0 | 3 | 2 | 0 | 0 | 6 | 3 | 2 | 0 | 1 | 3 |
| 15 | SEKRETARIAT DPRD | 26 | 17 | 9 | 0 | 0 | 11 | 2 | 8 | 5 | 0 | 2 | 7 | 13 | 4 | 0 | 3 | 8 |
| 16 | BAPPEDA | 43 | 25 | 18 | 1 | 1 | 8 | 3 | 14 | 15 | 1 | 1 | 11 | 24 | 7 | 0 | 5 | 13 |
| 17 | BKPSDM | 45 | 33 | 12 | 0 | 3 | 6 | 4 | 27 | 5 | 0 | 1 | 10 | 31 | 3 | 1 | 3 | 7 |
| 18 | DINPERMADES | 29 | 16 | 13 | 1 | 1 | 8 | 3 | 11 | 5 | 0 | 1 | 8 | 14 | 6 | 1 | 3 | 8 |
| 19 | INSPEKTORAT | 32 | 18 | 14 | 1 | 1 | 4 | 4 | 8 | 14 | 0 | 1 | 6 | 16 | 9 | 1 | 5 | 3 |
| 20 | DINAS LINGKUNGAN HIDUP | 132 | 100 | 32 | 61 | 25 | 25 | 3 | 12 | 6 | 0 | 77 | 31 | 17 | 7 | 1 | 5 | 10 |
| 21 | RSUD | 340 | 106 | 234 | 6 | 9 | 64 | 162 | 78 | 21 | 0 | 7 | 60 | 236 | 37 | 0 | 4 | 9 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|------------------------------------|------|------|------|----|----|-----|-----|------|-----|---|----|-----|------|------|---|---|----|
| 22 | DPPKBPPPA | 46 | 31 | 15 | 3 | 1 | 9 | 3 | 23 | 7 | 0 | 4 | 7 | 27 | 8 | 0 | 5 | 25 |
| 23 | DINKOMINFO | 25 | 19 | 6 | 2 | 2 | 3 | 4 | 9 | 5 | 0 | 2 | 8 | 11 | 4 | 0 | 4 | 7 |
| 24 | BPBD | 12 | 8 | 4 | 2 | 0 | 3 | 0 | 4 | 3 | 0 | 1 | 3 | 8 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| 25 | DINDUKCAPIL | 30 | 13 | 17 | 3 | 1 | 7 | 7 | 7 | 5 | 0 | 3 | 9 | 14 | 4 | 0 | 2 | 7 |
| 26 | DINAS KESEHATAN | 832 | 187 | 645 | 16 | 14 | 128 | 492 | 160 | 22 | 0 | 14 | 205 | 575 | 38 | 1 | 5 | 65 |
| 27 | BPPKAD | 50 | 32 | 18 | 1 | 1 | 13 | 7 | 16 | 12 | 0 | 1 | 11 | 27 | 11 | 1 | 7 | 15 |
| 28 | DINDIKPORA | 3696 | 1450 | 2246 | 7 | 61 | 265 | 302 | 2941 | 120 | 0 | 45 | 214 | 1650 | 1787 | 1 | 6 | 49 |
| 29 | DINAS PERHUBUNGAN | 48 | 45 | 3 | 11 | 6 | 16 | 3 | 11 | 1 | 0 | 17 | 11 | 15 | 5 | 1 | 4 | 6 |
| 30 | DINPERINDAGKOP&UKM | 119 | 95 | 24 | 22 | 36 | 33 | 2 | 16 | 10 | 0 | 57 | 22 | 31 | 9 | 1 | 5 | 23 |
| 31 | DINTANPANGAN | 158 | 83 | 75 | 0 | 1 | 54 | 14 | 76 | 13 | 0 | 1 | 48 | 80 | 29 | 1 | 6 | 31 |
| 32 | DINAS SOSIAL | 34 | 16 | 18 | 0 | 2 | 5 | 1 | 18 | 8 | 0 | 1 | 7 | 22 | 4 | 1 | 4 | 11 |
| 33 | DINAS TENAGA KERJA | 43 | 28 | 15 | 1 | 1 | 14 | 10 | 14 | 3 | 0 | 1 | 9 | 29 | 4 | 1 | 1 | 9 |
| 34 | DPUPKP | 167 | 144 | 23 | 27 | 33 | 67 | 6 | 25 | 9 | 0 | 46 | 71 | 42 | 8 | 1 | 6 | 22 |
| 35 | DINAS PERIKANAN DAN PETERNAKAN | 58 | 37 | 21 | 1 | 1 | 17 | 13 | 20 | 6 | 0 | 1 | 18 | 30 | 9 | 1 | 3 | 10 |
| 36 | DINBUDPAR | 25 | 17 | 8 | 4 | 1 | 3 | 3 | 11 | 3 | 0 | 5 | 3 | 13 | 4 | 1 | 2 | 5 |
| 37 | DINARPUS | 28 | 8 | 20 | 2 | 0 | 5 | 7 | 12 | 2 | 0 | 2 | 2 | 21 | 3 | 1 | 2 | 6 |
| 38 | KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK | 15 | 10 | 5 | 1 | 1 | 9 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 7 | 4 | 2 | 0 | 1 | 4 |
| 39 | SATPOL PP DAN DAMKAR | 55 | 48 | 7 | 2 | 4 | 42 | 1 | 3 | 3 | 0 | 1 | 44 | 8 | 2 | 1 | 1 | 5 |
| 40 | SEKRETARIAT KPU | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 41 | DPMPTSP | 30 | 18 | 12 | 1 | 0 | 10 | 2 | 9 | 8 | 0 | 1 | 9 | 12 | 8 | 1 | 5 | 10 |
| 42 | KECAMATAN BANSARI | 18 | 12 | 6 | 1 | 1 | 11 | 1 | 3 | 1 | 0 | 1 | 6 | 9 | 2 | 0 | 2 | 5 |
| 43 | KECAMATAN BEJEN | 18 | 14 | 4 | 2 | 1 | 9 | 0 | 4 | 2 | 0 | 2 | 5 | 9 | 2 | 0 | 2 | 5 |
| 44 | KECAMATAN BULU | 18 | 11 | 7 | 0 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 0 | 0 | 7 | 9 | 2 | 0 | 2 | 6 |
| 45 | KECAMATAN CANDIROTO | 19 | 13 | 6 | 1 | 1 | 12 | 0 | 4 | 1 | 0 | 1 | 8 | 8 | 2 | 0 | 2 | 5 |
| 46 | KECAMATAN GEMAWANG | 17 | 16 | 1 | 0 | 2 | 9 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 | 9 | 7 | 1 | 0 | 2 | 4 |
| 47 | KECAMATAN JUMO | 18 | 15 | 3 | 2 | 1 | 9 | 1 | 3 | 2 | 0 | 2 | 7 | 7 | 2 | 0 | 2 | 6 |
| 48 | KECAMATAN KALORAN | 15 | 10 | 5 | 0 | 2 | 7 | 0 | 4 | 2 | 0 | 0 | 8 | 6 | 1 | 0 | 2 | 4 |
| 49 | KECAMATAN KANDANGAN | 19 | 13 | 6 | 1 | 2 | 9 | 2 | 2 | 3 | 0 | 2 | 7 | 8 | 2 | 0 | 2 | 6 |
| 50 | KECAMATAN KEDU | 19 | 11 | 8 | 0 | 0 | 10 | 1 | 4 | 4 | 0 | 0 | 5 | 10 | 4 | 0 | 2 | 6 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|--------------------------|----|----|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|
| 51 | KECAMATAN KLEDUNG | 19 | 13 | 6 | 1 | 0 | 8 | 2 | 5 | 3 | 0 | 1 | 10 | 6 | 2 | 0 | 2 | 6 |
| 52 | KECAMATAN KRANGGAN | 19 | 14 | 5 | 0 | 2 | 9 | 1 | 4 | 3 | 0 | 1 | 6 | 10 | 2 | 0 | 2 | 5 |
| 53 | KECAMATAN NGADIREJO | 22 | 17 | 5 | 1 | 1 | 12 | 1 | 6 | 1 | 0 | 1 | 10 | 9 | 2 | 0 | 2 | 6 |
| 54 | KECAMATAN PARAKAN | 23 | 16 | 7 | 1 | 5 | 10 | 1 | 5 | 1 | 0 | 1 | 9 | 11 | 2 | 0 | 2 | 5 |
| 55 | KECAMATAN PRINGSURAT | 19 | 13 | 6 | 2 | 1 | 12 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 8 | 10 | 1 | 0 | 1 | 5 |
| 56 | KECAMATAN SELOPAMPANG | 18 | 16 | 2 | 0 | 1 | 10 | 2 | 4 | 1 | 0 | 1 | 10 | 5 | 2 | 0 | 2 | 5 |
| 57 | KECAMATAN TEMANGGUNG | 19 | 12 | 7 | 1 | 1 | 10 | 2 | 2 | 3 | 0 | 1 | 10 | 5 | 3 | 0 | 2 | 3 |
| 58 | KECAMATAN TEMBARAK | 16 | 11 | 5 | 0 | 1 | 10 | 0 | 3 | 2 | 0 | 0 | 5 | 10 | 1 | 0 | 2 | 6 |
| 59 | KECAMATAN TLOGOMULYO | 19 | 15 | 4 | 1 | 2 | 9 | 1 | 5 | 1 | 0 | 1 | 8 | 8 | 2 | 0 | 2 | 5 |
| 60 | KECAMATAN TRETEP | 16 | 16 | 0 | 0 | 0 | 10 | 0 | 2 | 4 | 0 | 0 | 8 | 6 | 2 | 0 | 2 | 5 |
| 61 | KECAMATAN WONOBOYO | 18 | 14 | 4 | 0 | 1 | 12 | 2 | 2 | 1 | 0 | 1 | 9 | 6 | 2 | 0 | 2 | 6 |
| 62 | KELURAHAN BANYUURIP | 6 | 5 | 1 | 0 | 1 | 4 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 63 | KELURAHAN BUTUH | 7 | 3 | 4 | 1 | 0 | 4 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 5 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 64 | KELURAHAN GIYANTI | 7 | 6 | 1 | 0 | 1 | 4 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 5 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 65 | KELURAHAN JAMPIREJO | 5 | 4 | 1 | 2 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 66 | KELURAHAN JAMPIROSO | 8 | 6 | 2 | 0 | 0 | 6 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 5 | 3 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 67 | KELURAHAN JURANG | 7 | 6 | 1 | 0 | 1 | 4 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 4 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 68 | KELURAHAN KEBONSARI | 6 | 2 | 4 | 0 | 0 | 5 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 69 | KELURAHAN KERTOSARI | 6 | 3 | 3 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 70 | KELURAHAN KOWANGAN | 5 | 4 | 1 | 1 | 0 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 71 | KELURAHAN KRANGGAN | 7 | 6 | 1 | 2 | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 72 | KELURAHAN MADURESO | 6 | 3 | 3 | 0 | 0 | 4 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 4 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 73 | KELURAHAN MANDING | 6 | 4 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 74 | KELURAHAN MANGGONG | 7 | 7 | 0 | 1 | 1 | 3 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 75 | KELURAHAN MUNGENG | 7 | 5 | 2 | 0 | 1 | 5 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 4 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 76 | KELURAHAN PARAKAN KAUMAN | 9 | 9 | 0 | 1 | 2 | 4 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 5 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 77 | KELURAHAN PARAKAN WETAN | 8 | 7 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 5 | 3 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 78 | KELURAHAN PURWOREJO | 8 | 7 | 1 | 0 | 2 | 5 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 6 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 79 | KELURAHAN SIDOREJO | 6 | 4 | 2 | 0 | 1 | 3 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 80 | KELURAHAN TEMANGGUNG I | 7 | 5 | 2 | 1 | 0 | 4 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 4 | 3 | 0 | 0 | 0 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-----------------------------|------|------|------|-----|-----|------|------|------|-----|---|-----|------|------|------|----|-----|-----|
| 81 | KELURAHAN TEMANGGUNG II | 6 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 82 | KELURAHAN TLOGOREJO | 4 | 3 | 1 | 0 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 83 | KELURAHAN WALITELON SELATAN | 7 | 6 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 5 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 84 | KELURAHAN WALITELON UTARA | 7 | 7 | 0 | 0 | 2 | 4 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 5 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | JUMLAH | 6778 | 3089 | 3689 | 219 | 256 | 1167 | 1093 | 3667 | 375 | 1 | 338 | 1128 | 3245 | 2067 | 23 | 144 | 543 |

Tabel 2.7

**DATA PEGAWAI NEGERI SIPIL TAHUN 2018 MENURUT JUMLAH KURSI JABATAN
,JENIS JABATAN, KEPESERTAAN DIKLAT PIM DAN UMUR
PER TANGGAL 31 DESEMBER 2018**

| NO | NAMA OPD / UNIT KERJA | KURSI JABATAN | | JABATAN | | | DIKLAT PIMP | | UMUR | | | |
|----|---|---------------|------------|------------|-----|-----|--------------|--------------|----------|----------|----------|----------|
| | | JAB TERISI | JAB YG ADA | STRUKTURAL | JFU | JFT | SUDAH DIKLAT | BELUM DIKLAT | 20 sd 29 | 30 sd 39 | 40 sd 49 | 50 sd 60 |
| 1 | PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG | 2 | 3 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 2 | SEKRETARIS DAERAH | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | ASISTEN PEMERINTAHAN | 1 | 1 | 1 | | | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 4 | BAGIAN PEMERINTAHAN | 3 | 4 | 3 | 6 | 0 | 1 | 2 | 0 | 5 | 2 | 2 |
| 5 | BAGIAN PEMERINTAHAN DESA | 4 | 4 | 4 | 6 | 0 | 1 | 3 | 0 | 6 | 1 | 3 |
| 6 | BAGIAN HUKUM | 4 | 4 | 4 | 6 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 5 | 3 |
| 7 | ASISTEN PEREKONOMIAN, PEMBANGUNAN DAN KESRA | 1 | 1 | 1 | | | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 8 | BAGIAN HUMAS | 3 | 4 | 3 | 7 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 5 |
| 9 | BAGIAN PEMBANGUNAN | 4 | 4 | 4 | 5 | 0 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 |
| 10 | BAGIAN PEREKONOMIAN | 4 | 4 | 4 | 6 | 0 | 2 | 2 | 0 | 3 | 5 | 2 |
| 11 | ASISTEN ADMINISTRASI | 1 | 1 | 1 | | | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 12 | BAGIAN KESRA | 3 | 4 | 3 | 6 | 0 | 3 | 0 | 0 | 1 | 2 | 6 |
| 13 | BAGIAN UMUM | 3 | 4 | 3 | 51 | 0 | 1 | 2 | 2 | 15 | 20 | 17 |
| 14 | BAGIAN ORTALA | 4 | 4 | 4 | 7 | 0 | 2 | 2 | 0 | 5 | 5 | 1 |
| 15 | SEKRETARIAT DPRD | 11 | 13 | 11 | 14 | 1 | 5 | 6 | 1 | 2 | 8 | 15 |
| 16 | BAPPEDA | 18 | 19 | 18 | 21 | 4 | 9 | 9 | 1 | 14 | 21 | 7 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|------------------------------------|----|----|----|-----|------|----|----|----|-----|-----|------|
| 17 | BKPSDM | 11 | 13 | 11 | 28 | 6 | 6 | 5 | 4 | 17 | 13 | 11 |
| 18 | DINPERMADES | 12 | 16 | 12 | 17 | 0 | 9 | 3 | 0 | 6 | 5 | 18 |
| 19 | INSPEKTORAT | 9 | 9 | 9 | 8 | 15 | 5 | 4 | 0 | 10 | 11 | 11 |
| 20 | DINAS LINGKUNGAN HIDUP | 16 | 17 | 16 | 115 | 1 | 5 | 11 | 0 | 29 | 59 | 44 |
| 21 | RSUD | 13 | 14 | 13 | 87 | 240 | 6 | 7 | 6 | 119 | 113 | 102 |
| 22 | DPPKBPPPA | 30 | 17 | 30 | 16 | 0 | 16 | 14 | 0 | 2 | 12 | 32 |
| 23 | DINKOMINFO | 11 | 13 | 11 | 10 | 4 | 6 | 5 | 0 | 8 | 13 | 4 |
| 24 | BPBD | 3 | 5 | 3 | 9 | 0 | 2 | 1 | 0 | 2 | 7 | 3 |
| 25 | DINDUKCAPIL | 9 | 13 | 9 | 17 | 4 | 3 | 6 | 0 | 8 | 10 | 12 |
| 26 | DINAS KESEHATAN | 71 | 48 | 71 | 98 | 663 | 24 | 47 | 18 | 271 | 336 | 207 |
| 27 | BPPKAD | 23 | 23 | 23 | 22 | 5 | 10 | 13 | 0 | 15 | 12 | 23 |
| 28 | DINDIKPORA | 56 | 25 | 56 | 283 | 3357 | 23 | 33 | 35 | 606 | 748 | 2307 |
| 29 | DINAS PERHUBUNGAN | 11 | 13 | 11 | 33 | 4 | 3 | 8 | 2 | 12 | 16 | 18 |
| 30 | DINPERINDAGKOP&UKM | 29 | 26 | 29 | 87 | 3 | 12 | 17 | 0 | 15 | 48 | 56 |
| 31 | DINTANPANGAN | 38 | 26 | 38 | 19 | 101 | 12 | 26 | 1 | 67 | 20 | 70 |
| 32 | DINAS SOSIAL | 16 | 17 | 16 | 11 | 7 | 9 | 7 | 0 | 7 | 14 | 13 |
| 33 | DINAS TENAGA KERJA | 11 | 13 | 11 | 13 | 19 | 5 | 6 | 3 | 9 | 8 | 23 |
| 34 | DPUPKP | 29 | 39 | 29 | 136 | 2 | 7 | 22 | 0 | 23 | 64 | 80 |
| 35 | DINAS PERIKANAN DAN PETERNAKAN | 14 | 20 | 14 | 29 | 15 | 8 | 6 | 0 | 18 | 14 | 26 |
| 36 | DINBUDPAR | 8 | 11 | 8 | 14 | 3 | 3 | 5 | 0 | 6 | 9 | 10 |
| 37 | DINARPUS | 9 | 10 | 9 | 11 | 8 | 3 | 6 | 0 | 5 | 9 | 14 |
| 38 | KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK | 5 | 5 | 5 | 10 | 0 | 2 | 3 | 0 | 4 | 7 | 4 |
| 39 | SATPOL PP DAN DAMKAR | 7 | 10 | 7 | 48 | 0 | 4 | 3 | 0 | 37 | 6 | 12 |
| 40 | SEKRETARIAT KPU | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 41 | DPMPSTP | 16 | 16 | 16 | 13 | 1 | 1 | 15 | 0 | 9 | 8 | 13 |
| 42 | KECAMATAN BANSARI | 7 | 8 | 7 | 11 | 0 | 1 | 6 | 0 | 1 | 6 | 11 |
| 43 | KECAMATAN BEJEN | 7 | 8 | 7 | 11 | 0 | 1 | 6 | 0 | 4 | 5 | 9 |
| 44 | KECAMATAN BULU | 8 | 8 | 8 | 9 | 1 | 3 | 5 | 0 | 3 | 7 | 8 |
| 45 | KECAMATAN CANDIROTO | 7 | 8 | 7 | 12 | 0 | 0 | 7 | 0 | 5 | 6 | 8 |
| 46 | KECAMATAN GEMAWANG | 6 | 8 | 6 | 11 | 0 | 1 | 5 | 0 | 5 | 3 | 9 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|--------------------------|---|----|---|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 47 | KECAMATAN JUMO | 8 | 8 | 8 | 9 | 1 | 2 | 6 | 0 | 4 | 3 | 11 |
| 48 | KECAMATAN KALORAN | 6 | 8 | 6 | 9 | 0 | 1 | 5 | 0 | 5 | 2 | 8 |
| 49 | KECAMATAN KANDANGAN | 8 | 8 | 8 | 10 | 1 | 1 | 7 | 0 | 3 | 6 | 10 |
| 50 | KECAMATAN KEDU | 8 | 8 | 8 | 11 | 0 | 3 | 5 | 0 | 3 | 7 | 9 |
| 51 | KECAMATAN KLEDUNG | 8 | 8 | 8 | 9 | 2 | 1 | 7 | 0 | 8 | 8 | 3 |
| 52 | KECAMATAN KRANGGAN | 7 | 10 | 7 | 12 | 0 | 1 | 6 | 0 | 0 | 8 | 11 |
| 53 | KECAMATAN NGADIREJO | 8 | 10 | 8 | 13 | 1 | 1 | 7 | 0 | 4 | 6 | 12 |
| 54 | KECAMATAN PARAKAN | 7 | 12 | 7 | 16 | 0 | 2 | 5 | 0 | 0 | 6 | 17 |
| 55 | KECAMATAN PRINGSURAT | 6 | 8 | 6 | 13 | 0 | 1 | 5 | 0 | 3 | 5 | 11 |
| 56 | KECAMATAN SELOPAMPANG | 7 | 8 | 7 | 11 | 0 | 3 | 4 | 0 | 3 | 1 | 14 |
| 57 | KECAMATAN TEMANGGUNG | 5 | 46 | 5 | 12 | 2 | 2 | 3 | 0 | 4 | 7 | 8 |
| 58 | KECAMATAN TEMBARAK | 8 | 8 | 8 | 8 | 0 | 1 | 7 | 0 | 3 | 6 | 7 |
| 59 | KECAMATAN TLOGOMULYO | 7 | 8 | 7 | 12 | 0 | 2 | 5 | 0 | 2 | 4 | 13 |
| 60 | KECAMATAN TRETEP | 7 | 8 | 7 | 9 | 0 | 1 | 6 | 0 | 5 | 7 | 4 |
| 61 | KECAMATAN WONOBOYO | 8 | 8 | 8 | 10 | 0 | 3 | 5 | 0 | 5 | 4 | 9 |
| 62 | KELURAHAN BANYUURIP | 2 | 2 | 2 | 4 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 4 |
| 63 | KELURAHAN BUTUH | 2 | 2 | 2 | 5 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 7 |
| 64 | KELURAHAN GIYANTI | 2 | 2 | 2 | 5 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 5 |
| 65 | KELURAHAN JAMPIREJO | 1 | 2 | 1 | 4 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 3 |
| 66 | KELURAHAN JAMPIROSO | 2 | 2 | 2 | 6 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 3 | 5 |
| 67 | KELURAHAN JURANG | 2 | 2 | 2 | 5 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 6 |
| 68 | KELURAHAN KEBONSARI | 2 | 2 | 2 | 4 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| 69 | KELURAHAN KERTOSARI | 2 | 2 | 2 | 4 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 1 | 4 |
| 70 | KELURAHAN KOWANGAN | 2 | 2 | 2 | 3 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 3 |
| 71 | KELURAHAN KRANGGAN | 2 | 2 | 2 | 5 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 7 |
| 72 | KELURAHAN MADURESO | 2 | 2 | 2 | 4 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 |
| 73 | KELURAHAN MANDING | 1 | 2 | 1 | 5 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 5 |
| 74 | KELURAHAN MANGGONG | 2 | 2 | 2 | 5 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 5 |
| 75 | KELURAHAN MUNGSENG | 2 | 2 | 2 | 5 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 4 |
| 76 | KELURAHAN PARAKAN KAUMAN | 2 | 2 | 2 | 7 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 7 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|-----------------------------|-----|-----|-----|------|------|-----|-----|----|------|------|------|
| 77 | KELURAHAN PARAKAN WETAN | 2 | 2 | 2 | 6 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 6 |
| 78 | KELURAHAN PURWOREJO | 2 | 2 | 2 | 6 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 4 | 4 |
| 79 | KELURAHAN SIDOREJO | 2 | 2 | 2 | 4 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 4 |
| 80 | KELURAHAN TEMANGGUNG I | 2 | 2 | 2 | 5 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 5 |
| 81 | KELURAHAN TEMANGGUNG II | 2 | 2 | 2 | 4 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 1 | 4 |
| 82 | KELURAHAN TLOGOREJO | 1 | 2 | 1 | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 3 |
| 83 | KELURAHAN WALITELON SELATAN | 2 | 2 | 2 | 5 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 3 | 4 |
| 84 | KELURAHAN WALITELON UTARA | 2 | 2 | 2 | 5 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 5 |
| | JUMLAH | 710 | 746 | 710 | 1596 | 4472 | 253 | 457 | 75 | 1440 | 1782 | 3481 |

2) 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 2013 s.d 2018 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.8
Persentase Penyusunan Formasi Pegawai
Kabupaten Temanggung Tahun 2013 s.d 2018

| No. | Uraian | Tahun | | | | | |
|-----|--|-------|------|------|------|------|------|
| | | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| 1. | Jumlah OPD | n.a | 70 | 70 | 70 | 48 | 48 |
| 2. | Jumlah OPD yang menyusun formasi dan terverifikasi | n.a | 70 | 70 | 70 | 48 | 48 |
| 3. | Prosentase Penyelesaian Usulan Pensiun tepat waktu | n.a | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Sumber Data : BKPSDM (diolah, 2018)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa selama 5 (lima) 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 2018 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.9
Formasi dan Kebutuhan Pegawai dilingkungan Kabupaten Temanggung Tahun 2019
(penyusunan formasi OPD Tahun 2018 yang telah terverifikasi)

| No | Instansi | Kebutuhan ASN sesuai Peta Jabatan | | Jabatan Terisi | | Kekurangan ASN | | | Pemenuhan SS | | kekurangan formasi/ASN |
|----|---|-----------------------------------|---------------------|-----------------|---------------------|-----------------|---------------------|--------|-----------------|---------------------|------------------------|
| | | Fungsional Umum | Fungsional Tertentu | Fungsional Umum | Fungsional Tertentu | Fungsional Umum | Fungsional Tertentu | JUMLAH | Fungsional Umum | Fungsional Tertentu | |
| 1 | SEKRETARIAT DAERAH | 151 | 2 | 98 | 1 | 53 | 1 | 54 | 33 | 0 | 21 |
| 2 | SEKRETARIAT DPRD | 25 | 2 | 13 | 1 | 12 | 1 | 13 | 10 | | 3 |
| 3 | BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH | 43 | 17 | 21 | 4 | 22 | 13 | 35 | 18 | 0 | 17 |
| 4 | BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA | 26 | 6 | 27 | 5 | -1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA | 28 | 1 | 20 | 0 | 8 | 1 | 9 | 7 | 0 | 2 |
| 6 | INSPEKTORAT | 10 | 42 | 8 | 15 | 2 | 27 | 29 | 1 | 0 | 28 |
| 7 | DINAS LINGKUNGAN HIDUP | 122 | 6 | 115 | 1 | 7 | 5 | 12 | 20 | 1 | -9 |
| 8 | RUMAH SAKIT UMUM DAERAH | 101 | 374 | 86 | 235 | 15 | 139 | 154 | 93 | 300 | -239 |
| 9 | DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK, KELUARGA BERENCANA, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK | 20 | 1 | 15 | 0 | 5 | 1 | 6 | 4 | 0 | 2 |
| 10 | DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA | 21 | 15 | 10 | 4 | 11 | 11 | 22 | 18 | 0 | 4 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|--|-----|------|-----|------|-----|------|------|----|----|------|
| 11 | BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH | 19 | 1 | 9 | 0 | 10 | 1 | 11 | 20 | 0 | -9 |
| 12 | DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL | 24 | 18 | 17 | 4 | 7 | 14 | 21 | 25 | 0 | -4 |
| 13 | DINAS KESEHATAN | 215 | 847 | 184 | 574 | 31 | 273 | 304 | 60 | 17 | 227 |
| 14 | BADAN PENDAPATAN, PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH | 40 | 7 | 22 | 5 | 18 | 2 | 20 | 9 | 0 | 11 |
| 15 | DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAH RAGA | 778 | 4758 | 334 | 3294 | 444 | 1464 | 1908 | 2 | 0 | 1906 |
| 16 | DINAS PERHUBUNGAN | 46 | 10 | 32 | 4 | 14 | 6 | 20 | 26 | 0 | -6 |
| 17 | DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH | 29 | 40 | 86 | 3 | -57 | 37 | -20 | 64 | 0 | -84 |
| 18 | DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN | 36 | 122 | 20 | 100 | 16 | 22 | 38 | 21 | | 17 |
| 19 | DINAS SOSIAL | 23 | 15 | 11 | 7 | 12 | 8 | 20 | 28 | | -8 |
| 20 | DINAS TENAGA KERJA | 21 | 15 | 13 | 19 | 8 | -4 | 4 | 8 | | -4 |
| 21 | DINAS PEKERJAAN UMUM, PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN | 248 | 25 | 135 | 3 | 113 | 22 | 135 | 87 | | 48 |
| 22 | DINAS PERIKANAN DAN PETERNAKAN | 23 | 52 | 29 | 8 | -6 | 44 | 38 | 3 | | 35 |
| 23 | DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA | 14 | 10 | 13 | 3 | 1 | 7 | 8 | 3 | | 5 |
| 24 | DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN | 24 | 15 | 11 | 8 | 13 | 7 | 20 | 4 | | 16 |
| 25 | KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK | 10 | 1 | 10 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | | 1 |
| 26 | SATPOL PP DAN PEMADAM KEBAKARAN | 88 | 1 | 47 | 0 | 41 | 1 | 42 | 74 | | -32 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|--|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|------------|------------|--------------|
| 27 | DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU | 24 | 3 | 13 | 1 | 11 | 2 | 13 | 6 | | 7 |
| 28 | KECAMATAN BANSARI | 15 | 1 | 11 | 0 | 4 | 1 | 5 | 0 | | 5 |
| 29 | KECAMATAN BEJEN | 15 | 1 | 12 | 0 | 3 | 1 | 4 | 0 | | 4 |
| 30 | KECAMATAN BULU | 15 | 1 | 9 | 1 | 6 | 0 | 6 | 0 | | 6 |
| 31 | KECAMATAN CANDIROTO | 15 | 1 | 12 | 0 | 3 | 1 | 4 | 0 | | 4 |
| 32 | KECAMATAN GEMAWANG | 15 | 1 | 11 | 0 | 4 | 1 | 5 | 0 | | 5 |
| 33 | KECAMATAN JUMO | 15 | 1 | 10 | 0 | 5 | 1 | 6 | 0 | | 6 |
| 34 | KECAMATAN KALORAN | 15 | 1 | 9 | 0 | 6 | 1 | 7 | 0 | | 7 |
| 35 | KECAMATAN KANDANGAN | 15 | 1 | 9 | 1 | 6 | 0 | 6 | 0 | | 6 |
| 36 | KECAMATAN KEDU | 15 | 1 | 11 | 0 | 4 | 1 | 5 | 1 | | 4 |
| 37 | KECAMATAN KLEDUNG | 15 | 1 | 10 | 1 | 5 | 0 | 5 | 0 | | 5 |
| 38 | KECAMATAN KRANGGAN | 22 | 1 | 17 | 0 | 5 | 1 | 6 | 0 | | 6 |
| 39 | KECAMATAN NGADIREJO | 22 | 1 | 18 | 1 | 4 | 0 | 4 | 0 | | 4 |
| 40 | KECAMATAN PARAKAN | 29 | 1 | 28 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | | 2 |
| 41 | KECAMATAN PRINGSURAT | 15 | 1 | 13 | 0 | 2 | 1 | 3 | 0 | | 3 |
| 42 | KECAMATAN SELOPAMPANG | 15 | 1 | 11 | 0 | 4 | 1 | 5 | 0 | | 5 |
| 43 | KECAMATAN TEMANGGUNG | 148 | 1 | 98 | 2 | 50 | -1 | 49 | 23 | 1 | 25 |
| 44 | KECAMATAN TEMBARAK | 15 | 1 | 8 | 0 | 7 | 1 | 8 | 0 | | 8 |
| 45 | KECAMATAN TLOGOMULYO | 15 | 1 | 12 | 0 | 3 | 1 | 4 | 0 | | 4 |
| 46 | KECAMATAN TRETEP | 15 | 1 | 9 | 0 | 6 | 1 | 7 | 0 | | 7 |
| 47 | KECAMATAN WONOBOYO | 15 | 1 | 10 | 0 | 5 | 1 | 6 | 0 | | 6 |
| | Jumlah | 2.670 | 6.426 | 1.727 | 4.305 | 943 | 2.121 | 3.064 | 668 | 319 | 2.077 |

Penjelasan Tabel 2.9

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

Jumlah Kebutuhan ASN menurut peta jabatan : 9.096 orang

Jumlah Jabatan yang terisi (fungsional Umum

Fungsional tertentu) : 6.032 orang

Jumlah Kekurangan ASN : 3.064 orang

Jumlah kekurangan ASN dipenuhi dari :

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

Jumlah Tenaga Supporting Staf Kabupaten Temanggung Tahun 2018 sebanyak : 1.486 orang

Terdiri dari :

- 1) Tenaga administrasi + operasional
(Fungsional Umum) : 668 orang
- 2) Tenaga Fungsional Khusus : 319 orang
- 3) Tenaga Jasa Pelayanan Kantor (Satpam,
Driver, kebersihan) : 499 orang
- Jumlah : 1.486 orang

- 3) Persentase Penyelesaian usulan pensiun PNS tepat waktu

Pensiun adalah jaminan hari tua dan penghargaan atas jasa-jasa pegawai negeri selama bertahun-tahun bekerja dalam dinas Pemerintah. Pensiun PNS diberikan setelah seorang pegawai negeri diberhentikan dengan hak pensiun sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku (PP Nomor 11 Tahun 2017).

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
- c. Atas Permintaan Sendiri (APS)
- d. Tidak Cakap Jasmani/rohani

- e. Melakukan tindak pidana atau penyelewengan
- f. Pelanggaran Disiplin
- g. Mencalonkan diri/ dicalonkan menjadi pejabat negara/ wakil rakyat
- h. Menjadi anggota/pengurus parpol
- i. Tidak Menjabat lagi sebagai PNS
- j. Karena hal lain, misal: ijazah palsu dll.

Rumus untuk menghitung Persentase Penyelesaian Usulan Pensiun PNS tepat waktu adalah Jumlah SK Pensiun yang terbit sebelum TMT 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 2013 s.d 2018 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.10
 Persentase Penyelesaian Usulan Pensiun PNS
 Tepat waktu Kabupaten Temanggung Tahun 2013 s.d 2018

| No. | Uraian | Tahun | | | | | |
|-----|--|-------|------|------|------|------|------|
| | | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| 1 | Jumlah usulan Pensiun yang memenuhi syarat | 138 | 260 | 158 | 279 | 283 | 304 |
| 2 | SK Pensiun yang terbit sebelum TMT Pensiun | 131 | 260 | 158 | 279 | 283 | 304 |
| 3 | Prosentase Penyelesaian Usulan Pensiun tepat waktu (%) | 98 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Sumber Data : BKPSDM (diolah, 2018)

Dari tabel 2.10 tersebut persentase usulan pensiun tepat waktu yang tidak tercapai 100 % hanya pada tahun 2013. Tidak tercapainya pencapaian target penyelesaian usulan pensiun PNS 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 kesalahan pengelola kepegawaian OPD juga berpengaruh terhadap Indek profesionalisme pelayanan pensiun PNS.

Sebagai data dukung penyelesaian usulan pensiun PNS tepat waktu Kabupaten Temanggung tahun 2018 dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2.11
Data Persentase usulan Pensiun tepat waktu
Kabupaten Temanggung Tahun 2018

| No. | Jenis Pemberhentian/ Pensiun | Jumlah Usulan | SK yg turun sebelum TMT | Persentase ketepatan waktu |
|-----|---------------------------------|---------------|-------------------------|----------------------------|
| 1 | PNS Meninggal dunia | 32 | 32 | 100 |
| 2 | APS | 11 | 11 | 100 |
| 3 | Sakit | 2 | 2 | 100 |
| 4 | BUP | 259 | 259 | 100 |
| | Jumlah: | 304 | 304 | 100 |

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

Tabel 2.12
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 |
| 2 | Jumlah total | 1.811 | | | | |

Sumber Data : BKPSDM (diolah, 2018)

4) 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 2013 s.d 2018 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.13
 Persentase Penyelesaian Usulan Kenaikan Pangkat
 Tepat waktu Kabupaten Temanggung Tahun 2013 s.d 2018

| No. | Uraian | Tahun | | | | | |
|-----|---|-------|-------|-------|-------|------|-------|
| | | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| 1 | Jumlah usulan Kenaikan Pangkat yang memenuhi syarat | 1.524 | 1.321 | 1.077 | 858 | 860 | 1.034 |
| 2 | SK Kenaikan pangkat yang terbit sebelum TMT | 747 | 708 | 660 | 851 | 860 | 1.032 |
| 3 | Prosentase Penyelesaian Usulan kenaikan pangkat tepat waktu (%) | 49 | 53,60 | 61,28 | 99,18 | 100 | 99,81 |

Sumber Data : BKPSDM (diolah, 2018)

Dari tabel 2.13 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.

Sebagai data dukung penyelesaian usulan kenaikan pangkat tepat waktu Kabupaten Temanggung tahun 2018 sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2.14
Penyelesaian usulan Kenaikan Pangkat tepat waktu
Tahun 2018

| No. | Jenis Usulan Kenaikan Pangkat | Jumlah Usulan | SK yg turun sebelum TMT | Persentase ketepatan waktu |
|-----|-------------------------------|---------------|-------------------------|----------------------------|
| 1 | Pilihan | 515 | 513 | 99,4 % |
| | <i>Struktural</i> | 44 | 44 | |
| | <i>Fungsional Tertentu</i> | 469 | 467 | |
| | <i>Penyesuaian ijasah</i> | 2 | 2 | |
| 2 | Reguler | 519 | 519 | 100 % |
| | Jumlah: | 1.034 | 1.032 | 99,84% |

Sumber Data: BKPSDM (diolah, 2018)

5) Persentase Pejabat tinggi pratama, pejabat administrator, dan pejabat pengawas yang mengikuti 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 mengikuti diklat kepemimpinan sesuai jenjang jabatannya adalah jumlah pejabat tinggi pratama, pejabat administrator dan pejabat pengawas yang mengikuti diklat kepemimpinan dibagi jumlah pejabat tinggi pratama, pejabat administrator dan pejabat pengawas yang ada dikali 100%.

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

Jumlah pejabat tinggi pratama, administrator dan pengawas yang telah mengikuti diklat kepemimpinan adalah jumlah pejabat tersebut yang telah 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 mengikuti diklat kepemimpinan sesuai jenjang jabatannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.15

Persentase pejabat tinggi pratama, administrator dan pengawas yang telah mengikuti diklat kepemimpinan tahun 2013 -2018

| No. | Uraian | Tahun | | | | | |
|-----|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| 1 | Jumlah pejabat | 805 | 779 | 847 | 739 | 784 | 710 |
| 2 | Jumlah pejabat yang telah ikut diklat PIM | 319 | 345 | 411 | 471 | 380 | 253 |
| 3 | Persentase pejabat yang telah ikut diklat PIM (%) | 39,63 | 44,29 | 48,52 | 63,73 | 48,47 | 35,63 |

Sumber Data : BKPSDM (diolah,2018)

Dari tabel 2.15 dapat dilihat bahwa data pejabat yang telah mengikuti diklat kepemimpinan dari tahun 2013 sampai dengan 2018 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 angka 7).

Sementara itu, untuk jumlah pejabat yang telah mengikuti diklat kepemimpinan mengalami kenaikan dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2016, namun mengalami penurunan dalam dua tahun terakhir yaitu tahun 2017 dan 2018.

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 menutupi serta mengimbangi jumlah pejabat yang baru.

Sebagai data dukung, berikut daftar pejabat tinggi pratama, administrator dan pengawas yang telah mengikuti diklat kepemimpinan seperti pada tabel berikut:

Tabel 2.16

Jumlah pejabat tinggi pratama, administrator dan pengawas yang telah mengikuti diklat kepemimpinan tahun 2018

| No. | Jabatan | Jumlah pejabat | Jumlah pejabat yang telah ikut diklat PIM | Persentase pejabat yang telah ikut diklat PIM (%) |
|-----|---------------|----------------|---|---|
| 1. | JPT | 23 | 17 | 73,91 |
| 2. | Administrator | 144 | 106 | 73,61 |
| 3. | Pengawas | 543 | 130 | 23,94 |
| | Jumlah | 710 | 253 | 35,63 |

6) Persentase ASN yang mengikuti 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:

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

Jumlah PNS yang mengikuti diklat teknis dan fungsional 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 2013 sampai dengan tahun 2018 seperti pada tabel berikut:

Tabel 2.17
Persentase PNS yang mengikuti diklat teknis dan fungsional tahun 2013 -2018

| No. | Uraian | Tahun | | | | | |
|-----|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| 1 | Jumlah PNS | 8.266 | 7.993 | 8.156 | 7.305 | 7.213 | 6.778 |
| 2 | Jumlah PNS yang ikut diklat teknis/fungsional | 110 | 161 | 146 | 189 | 446 | 678 |
| 3 | Persentase PNS yang ikut diklat teknis/fungsional | 1,33 | 2,01 | 1,79 | 2,59 | 6,18 | 10,00 |

Sumber Data : BKPSDM (diolah, 2018)

Dari tabel 2.17 dapat dilihat bahwa persentase PNS yang ikut diklat teknis/fungsional dari tahun 2013 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.

Data PNS yang mengikuti diklat teknis/fungsional melalui anggaran yang dikelola oleh BKPSDM Kabupaten Temanggung pada Tahun 2018 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.18
Jumlah PNS yang mengikuti diklat teknis/fungsional
tahun 2018

| No. | Jenis Diklat | Jumlah Peserta (PNS) |
|-----|------------------------------------|----------------------|
| 1. | Diklat Teknis/ Fungsional | 98 |
| 2. | Bimtek Komputer | 40 |
| 3. | Bimtek Administrasi Kepegawaian | 27 |
| 4. | Bimtek Akuntansi Keuangan | 47 |
| 5. | Diklat Pengadaan Barang/Jasa | 20 |
| | Jumlah | 232 |

Dari tabel 2.18 sejumlah 98 PNS mengikuti diklat teknis/fungsional melalui pengiriman peserta badan diklat terakreditasi. Sementara untuk bimtek komputer, administrasi kepegawaian, akuntansi keuangan dan diklat pengadaan barang/jasa dilaksanakan oleh BKPSDM Kabupaten Temanggung dengan jumlah total peserta 134 PNS.

7) 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 2013 s.d 2018 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.19
Persentase Keterisian Jabatan di Pemerintah Kabupaten Temanggung
Tahun 2013 – 2018

| No. | Uraian | Tahun | | | | | |
|-----|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| 1 | Jumlah Jabatan | 995 | 996 | 990 | 800 | 882 | 746 |
| 2 | Jabatan Terisi | 805 | 779 | 847 | 739 | 784 | 710 |
| 3 | Jabatan Kosong | 190 | 217 | 143 | 61 | 98 | 36 |
| 4 | Prosentase Keterisian Jabatan | 80,90 | 78,21 | 85,56 | 92,38 | 88,89 | 95,17 |

Sumber Data: BKPSDM (diolah, 2018)

Berdasarkan data pada Tabel 2.19 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 2.19 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.

Sebagai data dukung, rincian keterisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas Pemerintah Kabupaten Temanggung pada tahun 2018 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2.20
Keterisian Jabatan di Pemerintah Kabupaten Temanggung pada tahun 2018

| No. | Jabatan | Jumlah Jabatan | Jumlah Terisi | Kosong |
|-----|---------------------------------|----------------|---------------|--------|
| 1 | Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama | 30 | 23 | 7 |
| 2 | Jabatan Administrator | 160 | 143 | 17 |
| 3 | Jabatan Pengawas | 675 | 542 | 133 |
| | Jumlah total | | | |

Sumber data : SIMPEG BKPSDM

8) Persentase Pelanggaran Disiplin ASN

Disiplin ASN adalah kesanggupan ASN untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisinasan 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 2013 s.d 2018 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.21

Persentase Pelanggaran Disiplin ASN/PNS
Kabupaten Temanggung Tahun 2013 s.d 2018

| No. | Uraian | Tahun | | | | | |
|-----|--|-------|------|------|------|------|------|
| | | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| 1 | Jumlah PNS | 8.26 | 7.99 | 8.15 | 7.30 | 7.21 | 6.77 |
| | | 6 | 3 | 6 | 5 | 3 | 8 |
| 2 | Jumlah ASN yang melakukan pelanggaran disiplin | 23 | 35 | 17 | 28 | 7 | 12 |
| 3 | Prosentase Pelanggaran Disiplin ASN | 0,27 | 0,43 | 0,21 | 0,38 | 0,09 | 0,17 |

Sumber Data : BKPSDM (diolah, 2018)

Dari tabel 2.21 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.

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.

Sebagai data dukung pelanggaran disiplin yang dilakukan ASN/PNS di Pemerintah Kabupaten Temanggung pada tahun 2018 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.22
Pelanggaran Disiplin ASN/PNS
di Pemerintah Kabupaten Temanggung Tahun 2018

| No. | Tingkat Hukuman Disiplin | Jumlah ASN/PNS yang Melakukan Pelanggaran Disiplin. |
|-----|--------------------------|---|
| 1 | Hukuman Ringan | 4 |
| 2 | Hukuman Sedang | 4 |
| 3 | Hukuman Berat | 4 |
| | Jumlah akhir | 12 |

Sumber Data : BKPSDM (diolah, 2018)

9) 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 2013 s.d 2018 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.23

Persentase Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin ASN/PNS Kabupaten Temanggung Tahun 2013 s.d 2018

| No. | Uraian | Tahun | | | | | |
|-----|--|-------|------|------|------|------|------|
| | | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| 1 | Jumlah Kasus pelanggaran Disiplin ASN yang masuk | 13 | 20 | 13 | 7 | 4 | 7 |
| 2 | Jumlah SK Hukuman Disiplin yang terbit | 12 | 20 | 13 | 7 | 4 | 7 |
| 3 | Persentase Penanganan kasus | 99,30 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Sumber Data : BKPSDM (diolah, 2018)

Dari tabel 2.23 tersebut diatas dapat dilihat bahwa penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin ASN/PNS telah dapat diselesaikan setiap tahunnya, hanya pada tahun 2013 tidak bisa diselesaikan pada tahun berkenaan atau tidak bisa diselesaikan pada tahun yang sama. Tidak terselesaikannya penanganan kasus pada tahun yang sama disebabkan karena beberapa hal:

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

Sebagai data dukung penanganan kasus pelanggaran disiplin tahun 2018 sebanyak 7 Surat Keputusan Hukuman Disiplin dengan jenis hukuman :

- a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun, 2 orang
- b. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, sebanyak 2 orang
- c. Penundaan KGB selama 1 tahun, 1 orang/SK
- d. Penundaan Kenaikan Pangkat selama 1 tahun, 2 orang

10) 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 2013 s.d 2018 sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2.24

Persentase pelaksanaan updating data kepegawaian Kabupaten Temanggung Tahun 2013 s.d 2018

| No. | Uraian | Tahun | | | | | |
|-----|--|-------|------|------|------|------|-------|
| | | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| 1 | Jumlah PNS yang mengusulkan updating data | n.a | n.a | n.a | n.a | 577 | 1.797 |
| 2 | Jumlah data PNS yang terverifikasi | n.a | n.a | n.a | n.a | 577 | 1.797 |
| 3 | Persentase Updating data kepegawaian | n.a | n.a | n.a | n.a | 100 | 100 |

Sumber Data : BKPSDM (diolah, 2018)

Dari tabel 2.24 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.

Updating data kepegawaian yang terverifikasi tahun 2018 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.25
Updating Data Kepegawaian terverifikasi Tahun 2018

| No. | Jenis Perubahan Data PNS | Jumlah Usulan Perubahan Data PNS | Jumlah data PNS yang terverifikasi |
|------------|---------------------------------|---|---|
| 1. | Data Jabatan dan SK | 1.175 | 1.175 |
| 2. | Data Pendidikan | 12 | 12 |
| 3. | Data Keluarga | 112 | 112 |
| 4. | Kenaikan Gaji Berkala | 498 | 498 |
| | Jumlah | 1.797 | 1.797 |