



**BUPATI KARAWANG**  
**PROVINSI JAWA BARAT**  
**PERATURAN BUPATI KARAWANG**  
**NOMOR 79 TAHUN 2018**

TENTANG

**PEDOMAN PERHITUNGAN PRIORITAS KEBUTUHAN PEGAWAI**  
**UNTUK MENCAPAI VISI DAN MISI KABUPATEN KARAWANG**  
**DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KARAWANG**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**BUPATI KARAWANG,**

- Menimbang: a. bahwa perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja merupakan bagian dari manajemen Pegawai Negeri Sipil dalam rangka mewujudkan sistem merit, guna menjamin terpenuhinya jumlah dan mutu pegawai yang efektif, dan efisien serta profesional di seluruh Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang sesuai dengan Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Karawang;
- b. bahwa mengacu pada ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 5 ayat (1), dan Pasal 134 ayat (2) huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, serta didasarkan pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 16 Tahun 2016 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian Negara 2015-2019, maka penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis Jabatan PNS berdasarkan analisis Jabatan dan analisis beban kerja merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh setiap instansi Pemerintah, guna mendukung pencapaian tujuan Instansi Pemerintah berdasarkan rencana strategis Instansi Pemerintah dan mempertimbangkan dinamika/ perkembangan organisasi Kementerian/Lembaga serta dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan sesuai dengan kebutuhan Perangkat Daerah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Perhitungan Prioritas Kebutuhan Pegawai Untuk Mencapai Visi Dan Misi Kabupaten Karawang;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 8) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
  2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
  3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
  4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor: 63, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6037);
  5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
  6. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/75/M.PAN/7/2004 tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil;
  7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 26 Tahun 2011 tentang Pedoman Perhitungan Jumlah Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil untuk Daerah;
  8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan;
  9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2011 tentang Pedoman Jabatan Fungsional Umum di Lingkungan Pemerintah Daerah;
  10. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan;
  11. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Penyusunan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil;
  12. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2013 tentang Kamus Jabatan Fungsional Umum Pegawai Negeri Sipil;

13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 20 Tahun 2016 tentang Jenjang Jabatan Fungsional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1643);
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25 Tahun 2016 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1845);
15. Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Karawang (Lembaran Daerah Kabupaten Karawang Tahun 2016 Nomor 14);
16. Peraturan Bupati Karawang Nomor 2 Tahun 2011 tentang Jabatan Fungsional Umum Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang (Berita Daerah Kabupaten Karawang Tahun 2011 Nomor: 2, Seri: E)
17. Peraturan Bupati Karawang Nomor 89 Tahun 2012 tentang Penataan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang (Berita Daerah Kabupaten Karawang Tahun 2012 Nomor: 89, Seri: E);

#### **MEMUTUSKAN :**

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PERHITUNGAN PRIORITAS KEBUTUHAN PEGAWAI UNTUK MENCAPAI VISI DAN MISI KABUPATEN KARAWANG DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KARAWANG.**

### **BAB I KETENTUAN UMUM**

#### **Pasal 1**

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kabupaten adalah Daerah Kabupaten Karawang.
2. Pemerintah Daerah Kabupaten adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
4. Bupati adalah Bupati Karawang.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Kabupaten.
6. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten adalah Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang Kepegawaian dan bidang Pendidikan dan Pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah Kabupaten.
7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

8. Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
9. Analisis Kebutuhan Pegawai adalah suatu metode untuk mengetahui jumlah pegawai di suatu unit organisasi yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan metode analisis beban kerja/atau metode lainnya serta membandingkan kebutuhan PNS dengan persediaan yang ada sehingga dapat diketahui kebutuhan riil pegawai.
10. Analisis Jabatan adalah proses pengumpulan, pencatatan, pengolahan dan penyusunan data jabatan menjadi informasi jabatan.
11. Analisis Beban Kerja adalah suatu teknik untuk menetapkan waktu bagi seorang pegawai yang memenuhi persyaratan (*qualified*) dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu dengan standar prestasi yang telah ditetapkan.
12. Peta Jabatan adalah susunan nama dan tingkat jabatan struktural dan fungsional yang tergambar dalam suatu struktur organisasi dari tingkat paling rendah sampai dengan tingkat paling tinggi.
13. Batas Usia Pensiun yang selanjutnya disingkat BUP adalah batas usia Pegawai Negeri Sipil harus diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil.
14. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang selanjutnya disebut RPJMD adalah Penjabaran dari visi, misi dan program Kepala Daerah;
15. Rencana Kerja Tahunan adalah rencana yang memuat kegiatan tahunan dan target yang akan dicapai sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan oleh instansi Pemerintah;
16. Cascading adalah Proses Penjabaran dan Penyelarasan Sasaran Strategis, Indikator Kinerja Utama dan/atau target Indikator Kinerja Utama secara vertical dari level unit/pegawai yang lebih tinggi ke level unit/pegawai yang lebih rendah.
17. Persentase Kekurangan Pemenuhan Pegawai yang selanjutnya disingkat %KPP adalah Prosentase yang menunjukkan kekurangan pemenuhan pegawai pada unit kerja/jabatan tertentu;
18. Total Kriteria Prioritas yang selanjutnya disingkat TKP adalah Total skor yang digunakan untuk menentukan kriteria prioritas pemenuhan pegawai. Total skor ini diperoleh dari Persentase kekurangan pemenuhan pegawai dikalikan dengan total skor dari seluruh kriteria perhitungan;

## **BAB II**

### **PERHITUNGAN PRIORITAS KEBUTUHAN PEGAWAI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KARAWANG**

#### **Pasal 2**

- (1) Pedoman Perhitungan Prioritas Kebutuhan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang, disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

BAB II : FORMULASI PERHITUNGAN PRIORITAS KEBUTUHAN PEGAWAI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KARAWANG

BAB III : PENUTUP

- (2) Pedoman Perhitungan Prioritas Kebutuhan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang, sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

**BAB III**  
**KETENTUAN PENUTUP**

**Pasal 3**

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Karawang.

Ditetapkan di Karawang  
pada tanggal 19 Nopember 2018

BUPATI KARAWANG,

ttd

**CELLICA NURRACHADIANA**

Diundangkan di Karawang  
pada tanggal 19 Nopember 2018

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN  
KARAWANG,

ttd

**TEDDY RUSFENDI SUTISNA**

BERITA DAERAH KABUPATEN KARAWANG TAHUN 2018  
NOMOR : 80

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM,

ttd

**NENENG JUNENGSIH**  
NIP. 19640501 199003 2 004

LAMPIRAN : PERATURAN BUPATI KARAWANG  
NOMOR 79 TAHUN 2018  
TENTANG PEDOMAN PERHITUNGAN  
PRIORITAS KEBUTUHAN PEGAWAI UNTUK  
MENCAPAI VISI DAN MISI KABUPATEN  
KARAWANG DI LINGKUNGAN PEMERINTAH  
KABUPATEN KARAWANG

**PEDOMAN PERHITUNGAN KEBUTUHAN PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KARAWANG**

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**A. UMUM**

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, telah mengatur dengan tegas bahwa Manajemen PNS diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit. Penerapan Sistem Merit pada hakikatnya bertujuan untuk memberikan kejelasan dan kepastian karier kepada PNS, menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi, meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS, dan mendorong peningkatan profesionalitas PNS. Sistem Merit sebagai implementasi Manajemen ASN merupakan target dalam RPJMN Tahun 2015-2019, yang kemudian ditindaklanjuti dengan *Road Map* pembangunan ASN Tahun 2015-2019 dimana sasarannya adalah: Perencanaan ASN sesuai dengan arah pembangunan dan kebutuhan, Pengadaan ASN bebas KKN, dan Profesionalisme ASN.

Kemudian dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, mengatur pula bahwa penyusunan dan kebutuhan PNS wajib dilakukan oleh setiap Instansi Pemerintah dalam menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja serta dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan dalam upaya penataan manajemen kepegawaian yang seragam dengan penetapan norma, standar, dan prosedur yang jelas dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian. Selanjutnya dijelaskan pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, bahwa Peran Pemerintah Pusat yang wewenangnya didelegasikan pada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang berkoordinasi dengan Badan Kepegawaian Negara dan Menteri Keuangan dalam hal formasi adalah memberikan persetujuan usulan formasi dari setiap usulan yang diajukan oleh Pemerintah Daerah.

Mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2011 tentang Pedoman Penghitungan Jumlah Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Daerah bahwa sebagai pedoman bagi Kementerian Dalam Negeri dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, serta Pemerintah Daerah Provinsi, Kabupaten/Kota dalam rangka mempercepat perhitungan kebutuhan jumlah pegawai yang tepat untuk Daerah. Selanjutnya Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Penyusunan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil, bahwa Pemerintah Daerah harus melakukan perencanaan kepegawaian daerah sesuai dengan kebutuhan riil Pegawai Negeri Sipil berdasarkan beban kerja dan tanggung jawab serta memperhatikan profil daerah dan kondisi geografis daerah. Hal ini dilakukan menggunakan metode analisis kebutuhan berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja serta melalui analisis kecenderungan indeks untuk mengetahui jumlah, kualitas, komposisi, dan distribusi PNS yang tepat dan sesuai pada setiap Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang.

Manajemen ASN pada prinsipnya untuk mewujudkan tujuan nasional yang dijabarkan dalam visi dan misi instansi baik instansi pusat, provinsi, kabupaten/kota. Oleh karenanya arah pembangunan ASN Kabupaten Karawang harus sejalan dengan arah pembangunan ASN secara nasional disesuaikan dengan visi dan misi Kabupaten Karawang yang dituang dalam RPJMD Kabupaten Karawang. Dengan demikian perlu dilakukan Strategi Pengembangan ASN untuk Pembangunan Kabupaten Karawang. Strategi tersebut menguatkan arah pembangunan ASN secara nasional dengan penguatan aspek perencanaan yang sesuai dengan kebutuhan, potensi daerah dan sesuai dengan visi dan misi Kabupaten Karawang yang dituangkan dalam RPJMD, yang disusun dengan pendekatan kuantitatif untuk menghindari kesenjangan antara kondisi pegawai dengan kebutuhan upaya pencapaian visi dan misi Kabupaten Karawang.

## **B. MAKSUD DAN TUJUAN**

1. Maksud ditetapkannya Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang adalah mensinergikan Pemenuhan Pegawai dengan arah pembangunan Pemerintah Kabupaten Karawang sesuai RPJMD Kabupaten Karawang;
2. Tujuan ditetapkannya Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang adalah sebagai acuan bagi Pemerintah Daerah dalam menyusun prioritas kebutuhan pegawai dalam untuk mewujudkan visi dan misi Pemerintah Kabupaten Karawang.

## **C. MANFAAT**

Manfaat dari hasil perhitungan dengan formulasi ini adalah:

1. Untuk menentukan skala prioritas jabatan fungsional/ pelaksana yang dapat digunakan untuk menyusun lowongan formasi CPNS berdasarkan kuota/alokasi formasi yang diberikan oleh Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

2. Redistribusi PNS sesuai dengan Kebutuhan Arah Pembangunan Kabupaten Karawang;
3. Untuk menentukan skala prioritas kebutuhan pengembangan kompetensi yang paling dibutuhkan dalam rangka mendukung pencapaian visi dan misi Kabupaten Karawang.
4. Untuk menentukan skala prioritas rekrutmen THL/Non PNS/Tenaga Ahli yang dilakukan oleh SKPD dalam rangka mendukung pencapaian visi dan misi Kabupaten Karawang.

## **BAB II**

### **FORMULASI PERHITUNGAN PRIORITAS KEBUTUHAN PEGAWAI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KARAWANG**

#### **A. METODE PERHITUNGAN**

Metode Perhitungan prioritas kebutuhan Pegawai ini menggunakan Metode Delbeq. Metode ini biasa digunakan untuk mencari masalah prioritas dalam penanganan penyakit. Metode Delbeq adalah metoda kualitatif dimana prioritas masalah penyakit ditentukan secara kualitatif oleh panel expert. Caranya sekelompok pakar diberi informasi tentang masalah penyakit yang perlu ditetapkan prioritasnya termasuk data kuantitatif yang ada untuk masing-masing penyakit tersebut.

Metode ini akan diadopsi untuk menghitung formulasi kebutuhan pegawai untuk mencapai visi dan misi kabupaten karawang berdasarkan merit sistem. Target dari hasil perhitungan dengan formasi ini adalah tersedianya data ranking jabatan fungsional/jabatan pelaksana yang prioritas mendukung visi misi kabupaten karawang dari prioritas tertinggi sampai dengan terendah berdasarkan kriteria yang diutentukan oleh para ahli.

#### **B. PRINSIP PENYUSUNAN FORMULASI PERHITUNGAN PRIORITAS KEBUTUHAN PEGAWAI**

Prinsip penyusunan formulasi perhitungan kebutuhan pegawai dalam perencanaan ASN yang terarah adalah sesuai dengan :

- a. Arah pembangunan Nasional maupun Daerah;
- b. Core Business Organisasi; dan
- c. Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK).

#### **C. KEBUTUHAN DATA**

Data-data yang dibutuhkan dalam Perhitungan Kebutuhan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang, sebagai berikut:

1. RPJMD
2. Rencana Strategis Perangkat Daerah
3. Rencana Kerja Tahunan
4. Cascading Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan;
5. Pohon Kinerja;
6. Peta Jabatan;
7. Hasil Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja;

#### **D. LANGKAH-LANGKAH PERHITUNGAN PRIORITAS KEBUTUHAN PEGAWAI**

Langkah-langkah dalam Perhitungan Prioritas Kebutuhan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang, sebagai berikut:

1. Menyusun Cascading dari Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Program, dan Kegiatan pada masing-masing SKPD. Contoh penyusunan cascading dimaksud dapat dilihat dalam anak lampiran 1;

2. Menyusun Pohon Kinerja dari mulai visi, misi, tujuan dan sasaran yang tertuang dalam RPJMD yang dijabarkan dalam visi, misi, tujuan, sasaran, program, kegiatan dan anggaran pada masing-masing SKPD. Dalam pohon kinerja, ditentukan penanggungjawab pelaksanaan target sesuai tingkatan jenjang jabatannya masing-masing. Contoh penyusunan pohon kinerja dimaksud dapat dilihat dalam anak lampiran 2;
3. Distribusikan masing-masing kegiatan sebagaimana dimaksud langkah 2, kepada masing-masing jabatan, dari mulai jabatan pimpinan tinggi pratama sampai dengan tingkat jabatan pengawas terendah;
4. Tentukan Jabatan Pelaksana / Jabatan Fungsional yang berperan dalam pelaksanaan Kegiatan diatas, berdasarkan peta jabatan yang telah disusun sesuai dengan hasil Anjab dan ABK. Isikan juga bezeting PNS yang ada dan Kebutuhannya serta hitunglah Persentase Kekurangan Pemenuhan Pegawai (%KPP), dengan rumus :

$$\%KPP = 100 - \left( \frac{\text{Bezeting Pegawai}}{\text{Kebutuhan Pegawai}} \times 100 \% \right)$$

5. Kriteria dan Sub. Kriteria Penilaian sebagai berikut:

- a. Jenis Urusan Pemerintahan Konkuren

Jenis Urusan Pemerintahan Konkuren mengacu pada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah diubah beberap kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Untuk menjelaskan kriteria jenis Urusan Pemerintahan Konkuren tersebut dapat dilihat dari Sub Kriteria sebagai berikut :

- 1) Pemerintahan Umum
- 2) Urusan Pemerintahan Wajib berkaitan dengan Pelayanan Dasar, terdiri atas:
  - a) pendidikan;
  - b) kesehatan;
  - c) pekerjaan umum dan penataan ruang;
  - d) perumahan rakyat dan kawasan permukiman;
  - e) ketenteraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat; dan
  - f) sosial.
- 3) Urusan Pemerintahan Wajib berkaitan dengan Non Pelayanan Dasar, terdiri atas:
  - a) tenaga kerja;
  - b) pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak;
  - c) pangan;
  - d) pertanahan;
  - e) lingkungan hidup;
  - f) administrasi kependudukan dan pencatatan sipil;
  - g) pemberdayaan masyarakat dan Desa;
  - h) pengendalian penduduk dan keluarga berencana;
  - i) perhubungan;

- j) komunikasi dan informatika;
- k) koperasi, usaha kecil, dan menengah;
- l) penanaman modal;
- m) kepemudaan dan olah raga;
- n) statistik;
- o) persandian;
- p) kebudayaan;
- q) perpustakaan; dan
- r) kearsipan.

4) Urusan Pemerintahan Pilihan, terdiri atas :

- a) kelautan dan perikanan;
- b) pariwisata;
- c) pertanian;
- d) kehutanan;
- e) energi dan sumber daya mineral;
- f) perdagangan;
- g) perindustrian; dan
- h) transmigrasi.

5) Penunjang

- a) perencanaan;
- b) keuangan;
- c) kepegawaian;
- d) pendidikan dan pelatihan;
- e) penelitian dan pengembangan; dan
- f) fungsi penunjang lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

6) Urusan Lainnya :

- a) Unsur Staf;
- b) Unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD;
- c) Unsur pengawas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

b. Program Prioritas

Kriteria ini dibagi menjadi 2 Sub-Kriteria yaitu Prioritas dan Non Prioritas, Kriteria ini ditentukan berdasarkan program prioritas yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Karawang;

c. Jenis Kegiatan

Kegiatan diklasifikasikan dalam 4 (empat) Jenis yaitu :

1) Kegiatan Prioritas

Kegiatan prioritas merupakan kegiatan inti dari program prioritas yang ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Karawang. Kegiatan ini dapat berupa kegiatan inti Perangkat Daerah (*core bisnis* Perangkat Daerah), atau Kegiatan Penunjang.

2) Kegiatan Inti

Kegiatan inti merupakan kegiatan utama yang menjadi *core business* Perangkat Daerah dalam melaksanakan tugas fungsinya.

3) Kegiatan Penunjang

Kegiatan penunjang merupakan kegiatan pendukung kegiatan inti maupun kegiatan prioritas pada perangkat daerah. Apabila kegiatan inti maupun prioritas tidak dilaksanakan maka kegiatan penunjang tersebut tidak dapat dilaksanakan dan sebaliknya.

4) Kegiatan Rutin

Kegiatan rutin merupakan kegiatan yang memfasilitasi tugas jabatan yang ada di setiap Perangkat Daerah.

d. Persentase Alokasi Anggaran Perangkat Daerah terhadap Total Belanja Langsung pada APBD, dibagi dalam 3 (tiga) Sub-Kriteria, sebagai berikut :

- 1) >46 %
- 2) >31 - <=45 %
- 3) >15 - <=30 %
- 4) 0 - <=15 %

6. Bobot Kriteria dan Skor Sub-Kriteria tersebut sebagai berikut :

NO	KRITERIA	BOBOT	SUB KRITERIA	SKOR
1.	Jenis Urusan Pemerintahan	8	a. Pemerintahan Umum	6
			b. Urusan Pemerintahan Berkaitan dengan Pelayanan Dasar	8
			c. Urusan Pemerintahan Non Pelayanan Dasar	6
			d. Urusan Pemerintahan Pilihan	6
			e. Penunjang	4
			f. Unsur Staf	8
			g. Unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD	8
			h. unsur pengawas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	8
2.	Program Prioritas	10	a. Prioritas	10
			b. Non Prioritas	5
3.	Jenis Kegiatan	6	a. Prioritas	6
			b. Inti	4
			c. Penunjang	2
			d. Rutin	1

4.	Persentase Alokasi Anggaran Belanja Langsung Perangkat Daerah terhadap Total Belanja Langsung pada APBD	8	a. >46 %	8
			b. >31-<=45 %	6
			c. >15-<=30 %	5
			d. 0-<=15 %	4

7. Buatlah tabel yang menggabungkan rangkaian langkah 1 sampai dengan langkah 6 sesuai contoh tabel yang tercantum dalam anak lampiran 3;
8. Isilah skor untuk setiap jabatan pelaksana/fungsional yang berperan dalam kegiatan berdasarkan skor sub-kriteria sebagaimana dimaksud point 6;
9. Kalikan Skor dengan Bobot setiap Kriteria ( Skor x Bobot);
10. Jumlahkan Total Skor (TS) dari seluruh kriteria;
11. Tentukan Total Kriteria Prioritas (TKP), dengan rumus :  
TKP = %KPP x Total Skor (TK)
12. Tentukan Kriteria Prioritas Pemenuhan Kebutuhan Pegawai berdasarkan Total Kriteria Prioritas (TKP), sesuai tabel interval sebagai berikut :

No	Interval	Kriteria Prioritas Pemenuhan Pegawai
1	0 - 5280	Sangat Tidak Prioritas
2	5281 - 10560	Tidak Prioritas
3	10561 - 15840	Cukup Prioritas
4	15841 - 21120	Prioritas
5	21121 - 26400	Sangat Prioritas

#### **E. PENETAPAN PRIORITAS PEMENUHAN KEBUTUHAN PEGAWAI**

Prioritas kebutuhan pegawai yang telah dihitung dan dikelompokan berdasarkan kriteria prioritas pemenuhan kebutuhan ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, berdasarkan urutan sangat prioritas sampai dengan sangat tidak prioritas;

**BAB III**  
**PENUTUP**

Metode ini disusun untuk memudahkan Pemerintah Kabupaten Karawang untuk menghitung prioritas pemenuhan kebutuhan pegawai sesuai dengan arah pembangunan yang tertuang dalam RPJMD pada periode tahun yang telah ditentukan.

BUPATI KARAWANG,

ttd

**CELLICA NURRACHADIANA**