

# **MODUL PENGEMBANGAN KAPASITAS PEMERINTAHAN DAERAH**



**DIREKTORAT PENGEMBANGAN KAPASITAS DAN EVALUASI KINERJA DAERAH**  
DIREKTORAT JENDERAL OTONOMI DAERAH  
KEMENTERIAN DALAM NEGERI REPUBLIK INDONESIA

# MODUL 1:

## Konsep Dasar Kapasitas Pemerintahan Daerah

## KOMPETENSI UMUM

- Memahami tentang konsep pengembangan kapasitas pemerintah daerah, tujuan dan implementasinya.

## KOMPETENSI KHUSUS

- Memahami konsep pengembangan kapasitas pemerintahan
- Memahami prinsip-prinsip dasar pengembangan kapasitas daerah
- Memahami langkah-langkah pengembangan kapasitas daerah

# KEGIATAN BELAJAR 1:

## Konsep Pengembangan Kapasitas Pemerintahan Daerah

- A. Teori Pengembangan Kapasitas
- B. Elemen Pengembangan Kapasitas Kelembagaan
  - 1. Aspek Kebijakan
  - 2. Aspek Kelembagaan
  - 3. Aspek Sumber Daya Manusia
  - 4. Aspek DPRD
- C. Pemetaan Kapasitas Pemerintah Daerah
- D. Tujuan Pemetaan Kapasitas

# Pemetaan Kapasitas Pemerintah Daerah

- Berdasarkan Perpres no 59 tahun 2012, Pengembangan Kapasitas Pemerintahan Daerah merupakan tindak lanjut dari hasil Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
- Berdasarkan hasil Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, dilakukan pengembangan kapasitas pemerintahan daerah melalui langkah- langkah yang meliputi:
  - Penetapan kebijakan nasional
  - Pemetaan kapasitas pemerintahan daerah
  - Penyusunan rekomendasi
  - Perencanaan dan penganggaran
  - Pelaksanaan program dan kegiatan
  - Monitoring, evaluasi dan pelaporan

# Tujuan Pemetaan Kapasitas

1. Secara umum diidentikkan pada perwujudan sustainabilitas (keberlanjutan) suatu sistem.
2. Secara khusus ditujukan untuk mewujudkan kinerja yang lebih baik dilihat dari aspek:
  - Efisiensi dalam hal waktu (*time*) dan sumber daya (*resources*) yang dibutuhkan guna mencapai suatu outcome.
  - Efektifitas berupa kepantasan usaha yang dilakukan demi hasil yang diinginkan.
  - Responsifitas, bagaimana mensinkronkan antara kebutuhan dan kemampuan untuk maksud tersebut.
  - Pembelajaran yang terindikasi pada kinerja individu, grup, organisasi dan sistem

# KEGIATAN BELAJAR 2:

## Prinsip-prinsip Dasar Pengembangan Kapasitas Daerah

- Prinsip Pendekatan Auditing dalam Pemetaan Kapasitas Daerah
- Pengertian Auditing
- Prinsip Auditor

# KEGIATAN BELAJAR 3:

## Implementasi Pemetaan Kapasitas Daerah

- A. Ruang Lingkup Pemetaan Kapasitas Daerah
- B. Metode Pelaksanaan Pemetaan Kapasitas Pemerintah Daerah
- C. Indikator Setiap Elemen Kapasitas Pemerintahan Daerah
- D. Teknis Pemetaan Kapasitas Pemerintahan Daerah Dengan Sistem Informasi Geografis (SIG)
- E. Latihan



# A. Ruang lingkup pengembangan kapasitas pemerintahan daerah

- **Pengembangan kapasitas kebijakan;**
  - Penyusunan dan penetapan kebijakan daerah berupa peraturan daerah dan peraturan kepala daerah yang dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
  - Evaluasi implementasi kebijakan daerah untuk menilai efektivitas pelaksanaannya; dan
  - Membangun komitmen seluruh penyelenggara pemerintahan daerah untuk melaksanakan kebijakan daerah yang telah ditetapkan.
- **Pengembangan kapasitas kelembagaan;**
  - Peningkatan kapasitas struktur organisasi yang efektif, efisien, rasional dan proporsional;
  - Peningkatan kapasitas tata laksana penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi setiap unit kerja pemerintahan daerah;
  - Kelembagaan budaya kerja organisasi yang produktif dan positif berdasarkan nilai-nilai luhur budaya bangsa;
  - Peningkatan kapasitas anggaran untuk mendukung peningkatan kualitas dan kuantitas pembangunan dan penyelenggaraan pemerintahan daerah;
  - Peningkatan kapasitas sarana dan prasarana kerja sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan tugas; dan
  - Penerapan standar prosedur operasi (*standard operating procedure*) dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dan pelayanan umum.
- **Pengembangan kapasitas sumberdaya manusia,** meliputi peningkatan pengetahuan dan wawasan, keterampilan dan keahlian, serta pembentukan sikap dan perilaku kerja penyelenggara pemerintahan daerah

## B. Metode Pelaksanaan Pemetaan Kapasitas Pemerintah Daerah

- *Desk Study* (Studi Literatur)
- *Brain Storming* (Curah Pendapat)
- Verifikasi Konsep
- Pengumpulan dan Analisis Data
- Penyusunan Peta Kapasitas Daerah
- Pelaksanaan Pemetaan Berbasis SIG
- Penyusunan Rekomendasi

## C. Indikator Setiap Elemen Kapasitas Pemerintahan Daerah

<b>NO</b>	<b>INDIKATOR &amp; KELAS INTERVAL</b>		<b>SKALA NILAI</b>	<b>BOBOT (%)</b>	<b>SKOR</b>
<b>A</b>	<b>ASPEK KEBIJAKAN</b>				
1	Ketersediaan kebijakan			3	
	a	sebagian kebijakan yang secara eksplisit diperintahkan untuk dibuat selesai dibentuk.	100		3
	b	Semua kebijakan yang secara eksplisit diperintahkan oleh peraturan yang lebih tinggi	200		6
	c	Semua kebijakan yang secara eksplisit diperintahkan oleh peraturan yang lebih tinggi dan beberapa kebijakan yang terkait dengan pelaksanaan urusan	300		9

	d	Semua kebijakan yang secara eksplisit diperintahkan oleh peraturan yang lebih tinggi dan kebijakan setiap urusan yang menjadi kewenangan daerah telah	<b>400</b>		<b>12</b>
2	Kualitas Kebijakan			3	
	a	Penetapan kebijakan belum melalui kajian akademis	<b>100</b>		<b>3</b>
	b	Sebagian kecil kajian sudah disusun melalui kajian akademis	<b>200</b>		<b>6</b>
	c	Sebagian besar kajian sudah disusun melalui kajian akademis	<b>300</b>		<b>9</b>
	d	Semua kebijakan sudah disusun melalui kajian akademis	<b>400</b>		<b>12</b>
3	Partisipasi Masyarakat Dalam Pembuatan Kebijakan			4	
	a	Penetapan kebijakan belum melalui konsultasi publik	<b>100</b>		<b>3</b>
	b	Sebagian kecil kajian sudah disusun melalui konsultasi publik	<b>200</b>		<b>6</b>
	c	Sebagian besar penetapan kebijakan sudah dilakukan konsultasi publik	<b>300</b>		<b>9</b>
	d	Semua kebijakan sudah disusun melalui konsultasi publik	<b>400</b>		<b>16</b>

# MODUL 2:

## Teknik Pemetaan Kapasitas Kebijakan

## KOMPETENSI UMUM

- Setelah mempelajari modul II ini, anda diharapkan memiliki pengetahuan dalam memahami teknik pemetaan kapasitas kebijakan

## KOMPETENSI KHUSUS

- Memahami konsep kapasitas kebijakan
- Memahami instrumen kapasitas kebijakan
- Memahami teknik pengumpulan data kapasitas kebijakan
- Memahami teknik pengolahan dan analisis data kapasitas kebijakan
- Memahami cara membuat kesimpulan kapasitas kebijakan

# KEGIATAN BELAJAR 1:

## Konsep Kapasitas Kebijakan

A. Pengertian Kapasitas Kebijakan

B. Instrumen Terkait Kapasitas Kebijakan



# A. Pengertian Kapasitas Kebijakan

- Pemetaan kapasitas kebijakan adalah upaya mengidentifikasi kemampuan daerah untuk menyusun kebijakan yang diamanatkan oleh pemerintah pusat.
- Kapasitas kebijakan menggambarkan kepatuhan dalam melaksanakan penyusunan kebijakan.
- Indikator pemetaan kapasitas kebijakan pemerintahan daerah antara lain:
  - Keberadaan peraturan daerah dan peraturan kepala daerah yang diperlukan untuk pelaksanaan urusan.
  - Prosedur pembuatan kebijakan publik dan kebijakan organisasi itu sendiri.
  - Apakah setiap kebijakan publik sudah melalui mekanisme yang benar atau belum.
  - Kualitas kebijakan itu tersendiri yang dapat diukur dari efektivitasnya dalam mencapai tujuan kebijakan.

## B. Instrumen terkait Kapasitas Kebijakan

1. Ketersediaan kebijakan yang berkaitan dengan semua peraturan daerah yang secara eksplisit diperintahkan peraturan perundang-undangan sudah dibentuk.
2. Kualitas kebijakan peraturan daerah yang terkait dengan kajian akademik/naskah akademik.
3. Partisipasi masyarakat dalam perumusan kebijakan perda yang dibuat telah dilakukan konsultasi publik.

## **KEGIATAN BELAJAR 2:**

Pengumpulan, Pengolahan Data dan Pengambilan Kesimpulan  
Kapasitas Kebijakan

- A. Teknik Pengumpulan Data Kapasitas Kebijakan
- B. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data Kapasitas Kebijakan
- C. Cara Membuat Kesimpulan Kapasitas Kebijakan

# A. Teknik Pengumpulan Data Kapasitas Kebijakan

- Kuesioner diisi oleh BIRO/BAGIAN HUKUM atau unit organisasi yang dirujuk oleh Sekda/Bappeda. Biro/bagian hukum adalah kasubag perundang-undangan atau kabag hukum hanya 2 jabatan tersebut.
- Pengisian kuesioner dipandu oleh surveyor dengan pendekatan wawancara mendalam, dalam hal ini responden membaca secara utuh kuesioner sebelum wawancara dimulai. Surveyor adalah asesor yang bersertifikat.
- Aspek yang terkait permasalahan dan upaya yang sudah dilaksanakan ditelusuri secara mendalam oleh surveyor dengan pendekatan wawancara dan studi dokumentasi yang mendukung uraian.
- Studi dokumentasi yang dimaksud adalah mengambil sampel dari kebijakan yang ada serta data pendukungnya (contoh: perda dan naskah akademiknya, perda dan catatan tentang konsultasi publiknya)

## B. Teknik Pengolahan dan Analisis Data Kapasitas Kebijakan

Lakukan penghitungan skor aspek kebijakan sesuai dengan indikator yang sudah ditentukan untuk memperoleh data tentang skor aspek kapasitas kebijakan untuk daerah tersebut.

Kemudian tentukan status kapasitas kebijakan daerah yang bersangkutan berdasarkan interval sebagai berikut:

Skor  $\leq 10$  adalah kapasitas sangat rendah

Skor 11– 20 adalah kapasitas rendah

Skor 21 – 30 adalah kapasitas tinggi

Skor 31– 40 adalah kapasitas sangat tinggi

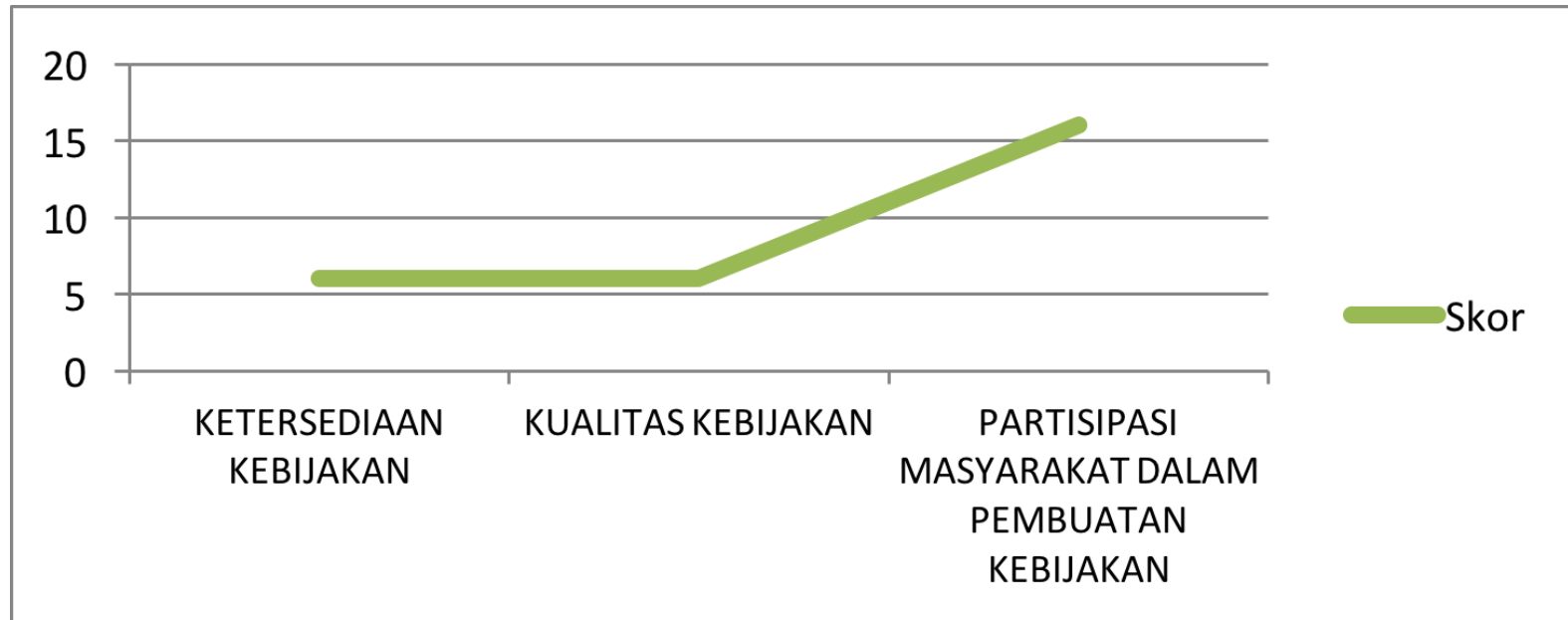
# Teknik Pengolahan dan Analisis Data Kapasitas Kebijakan

No.	Indikator dan Kelas Interval	Jawaban	Bukti Pendukung	Keterangan	Skala Nilai	Bobot (%)	Skor
1.	Ketersediaan Kebijakan	B	Data terlampir hardcopy dan softcopy	Karena berkaitan dengan SKPD yang mengajukan rancangan peraturan daerah	200	3	6
2.	Kualitas Kebijakan	B	Data terlampir hardcopy dan softcopy	Ada SKPD yang belum menyampaikan naskah akademik	200	3	6
3.	Partisipasi Masyarakat Dalam Pembuatan Kebijakan	D	Data terlampir hardcopy dan softcopy	Uji publik sudah dilaksanakan oleh SKPD pemerakarsa	400	4	16
Rata-rata Skor							28
Skor Maksimal							40
% Capaian							70

# Interpretasi

- aspek kebijakan memperoleh rata-rata skor sebesar 28, dimana skor tertinggi terdapat pada indikator partisipasi masyarakat dalam pembuatan kebijakan yaitu sebesar 16.
- Artinya sebanyak 70% perda yang dibuat dalam 3 tahun terakhir telah dilakukan konsultasi publik, termasuk kategori: Tinggi.

# Besaran Skor Tiap Indikator Aspek Kebijakan



Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat bahwa indikator ketersediaan kebijakan dan kualitas kebijakan memperoleh skor 6, yang merupakan skor terendah. Artinya sebagian perda yang secara eksplisit diperintahkan sudah dibentuk dan ditambah beberapa peraturan daerah pelaksanaan urusan sudah dibentuk dan sudah 70% perda yang dibuat dalam 3 tahun terakhir yang mempunyai kajian akademik/naskah akademik.



# MODUL 3:

## Teknik Pemetaan Kapasitas Kelembagaan

## KOMPETENSI UMUM

- Setelah mempelajari modul II ini, anda diharapkan memiliki pengetahuan dalam memahami teknik pemetaan kapasitas Kelembagaan

## KOMPETENSI KHUSUS

- Memahami konsep kapasitas Kelembagaan
- Memahami instrumen kapasitas Kelembagaan
- Memahami teknik pengumpulan data kapasitas Kelembagaan
- Memahami teknik pengolahan dan analisis data kapasitas Kelembagaan
- Memahami cara membuat kesimpulan kapasitas Kelembagaan

# KEGIATAN BELAJAR 1:

## Konsep Kapasitas Kelembagaan

A. Pengertian Kapasitas Kelembagaan

B. Instrumen Terkait Kapasitas Kelembagaan

# A. Pengertian Kapasitas Kelembagaan

Pengembangan kapasitas kelembagaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b meliputi:

- Peningkatan kapasitas struktur organisasi yang efektif, efisien, rasional dan proporsional;
- Peningkatan kapasitas tata laksana penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi setiap unit kerja pemerintahan daerah;
- Pelembagaan budaya kerja organisasi yang produktif dan positif berdasarkan nilai-nilai luhur budaya bangsa;
- Peningkatan kapasitas anggaran untuk mendukung peningkatan kualitas dan kuantitas pembangunan dan penyelenggaraan pemerintahan daerah;
- Peningkatan kapasitas sarana dan prasarana kerja sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan tugas; dan
- Penerapan standar prosedur operasi (standard operating procedure) dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dan pelayanan umum

## B. Instrumen Kapasitas Kelembagaan

1. Struktur Organisasi organisasi dibentuk sesuai aturan yang berlaku dan departementasi struktur disusun berdasarkan kajian desain organisasi.
2. Budaya Organisasi kumpulkan dokumen atau brosur yang berisi nilai-nilai budaya organisasi dan dokumen yang menunjukkan adanya kegiatan sistematis untuk menanamkan budaya tersebut.
3. Kemampuan Keuangan Daerah kemampuan keuangan daerah bisa dilakukan dengan menghitung rasio-rasio keuangan lewat APBD
4. Rasio Keuangan Dengan Penduduk

5. Rasio Keuangan dengan Wilayah
6. SOP Manajemen, SKPD mengidentifikasi SOP tugas pokok dan fungsi tersebut.
7. SOP Pelayanan Publik jenis pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah daerah
8. Sarana dan prasarana kerja pemerintahan temukan peraturan/kebijakan yang menetapkan standar sarana dan prasarana kerja pemerintahan.
9. Penerapan Teknologi dalam Manajemen Organisasi. Identifikasi jenis-jenis pengolahan data dan informasi pada setiap SKPD, kemudian periksa sistem pengelolaan data dan informasi
10. Penerapan Teknologi Dalam Manajemen Pelayanan Publik: Identifikasi jenis-jenis pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah daerah

## **KEGIATAN BELAJAR 2:**

Pengumpulan, Pengolahan Data Dan Pengambilan Kesimpulan Kapasitas Kelembagaan

- A. Teknik Pengumpulan Data Kapasitas Kelembagaan
- B. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data Kapasitas Kelembagaan
- C. Cara Membuat Kesimpulan Kapasitas Kelembagaan

# A. Teknik Pengumpulan Data Kapasitas Kebijakan

- Bagian ini diisi oleh unit kerja Pemda yang terkait dengan Organisasi dan Tata Laksana (ORTALA) atau sesuai arahan Sekda dan atau Bappeda (Ortala bisa menunjuk bagian dinas lain)
- Pengisian kuesioner dipandu oleh surveyor dengan pendekatan wawancara mendalam, dalam hal ini responden membaca secara utuh kuesioner sebelum wawancara dimulai. Surveyor adalah asesor yang bersertifikat.
- Aspek yang terkait permasalahan dan upaya yang sudah dilaksanakan ditelusuri secara mendalam oleh surveyor dengan pendekatan wawancara dan studi dokumentasi yang mendukung uraian.
- Studi dokumentasi yang dimaksud adalah mengambil sampel dari kebijakan yang ada serta data pendukungnya (contoh: struktur organisasi SKPD sampai dengan UPT).



## B. Teknik Pengolahan dan Analisis Data Kapasitas Kelembagaan

- Lakukan penghitungan skor aspek kelembagaan sesuai dengan indikator yang sudah ditentukan untuk memperoleh data tentang skor aspek kapasitas kebijakan untuk daerah tersebut.
- Tentukan status kapasitas kelembagaan daerah yang bersangkutan berdasarkan interval sebagai berikut:

Skor  $\leq 10$  adalah kapasitas sangat rendah

Skor 11– 20 adalah kapasitas rendah

Skor 21 – 30 adalah kapasitas tinggi

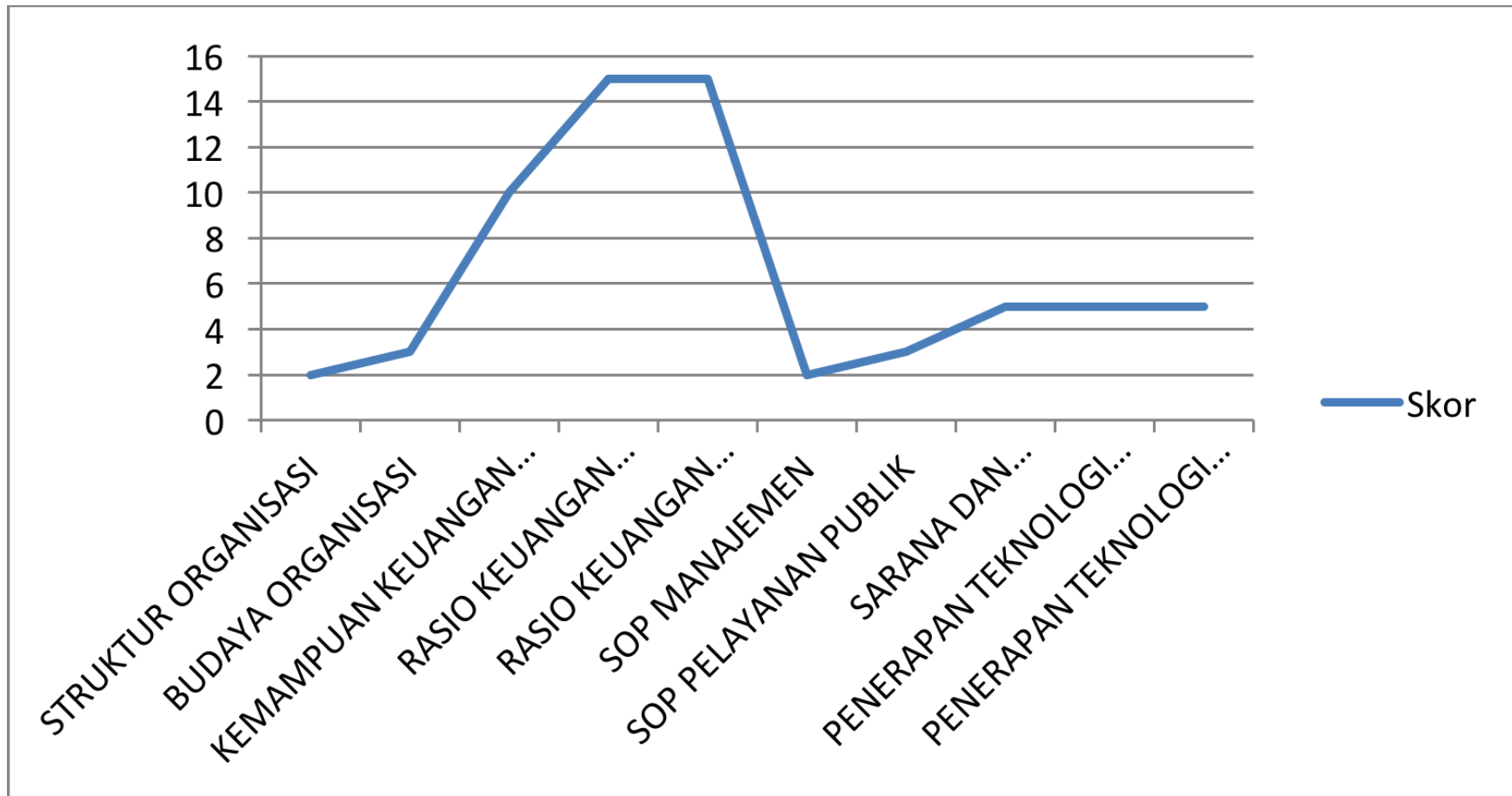
Skor 31– 40 adalah kapasitas sangat tinggi

No.	Indikator Dan Kelas Interval	Jawaban	Bukti pendukung	Keterangan	Skala nilai	Bobot (%)	Skor
1.	Struktur Organisasi	A	Data tidak terlampir		100	2	2
2.	Budaya Organisasi	A	Data kurang lengkap		100	3	3
3.	Kemampuan Keuangan Daerah	A	Tidak ada data terlampir		100	10	10
4.	Rasio Keuangan Dengan Penduduk	A	Tidak ada data terlampir		100	15	15
5.	Rasio Keuangan Dengan Wilayah	A	Tidak ada data terlampir		100	15	15
6.	Sop Manajemen	A	Tidak ada data terlampir		100	2	2
7.	Sop Pelayanan Publik	A	Tidak ada data terlampir	SOP rumah sakit jiwa (ada), sop badan pengelolaan keuangan (ada)	100	3	3
8.	Sarana Dan Prasarana Kerja Pemerintahan	A	Tidak ada data terlampir		100	5	5
9	Penerapan Teknologi Dalam Manajemen Organisasi	A	Tidak ada data terlampir		100	5	5
10.	Penerapan Teknologi Dalam Manajemen Pelayanan Publik	A	Tidak ada data terlampir		100	5	5
Rata-Rata Skor							65
Skor Maksimal							260
% Capaian							25

# Interpretasi

- Berdasarkan tabel di atas, aspek kelembagaan memperoleh rata-rata skor sebesar 65, dimana skor tertinggi terdapat pada indikator sarana dan prasarana kerja pemerintahan, penerapan teknologi dalam manajemen organisasi, dan penerapan teknologi dalam manajemen pelayanan publik yaitu masing-masing sebesar 5.
- Belum ada standar sarana dan prasarana kerja pemerintahan, semua pengelolaan data dan informasi masih dilakukan secara manual, dan semua pengelolaan data dan informasi pelayanan publik masih dilakukan secara manual.
- Hal tersebut didukung dengan tidak ada data terlampir. Meskipun mendapatkan skor tertinggi, namun skala nilai yang didapat sangat rendah yaitu 100
- Secara keseluruhan aspek kelembagaan di Provinsi X termasuk dalam kategori rendah. Di bawah ini akan disajikan grafik terkait skor dari tiap indikator:

# Besaran Skor per Indikator Aspek Kelembagaan



- indikator struktur organisasi dan SOP manajemen memperoleh skor 2, yang merupakan skor terendah.
- Artinya organisasi belum dibentuk sesuai aturan tentang organisasi yang berlaku dan di setiap SKPD belum ada dokumen tentang SOP pelaksanaan setiap pekerjaan.

## C. Cara Membuat Kesimpulan Kapasitas Kelembagaan

# Kapasitas kelembagaan Provinsi X

- Kapasitas kelembagaan di Provinsi X untuk skor tertinggi diraih oleh indikator sarana dan prasarana kerja pemerintahan, penerapan teknologi dalam manajemen organisasi, dan penerapan teknologi dalam manajemen pelayanan publik, dimana belum ada standar sarana dan prasarana kerja pemerintahan, semua pengelolaan data dan informasi masih dilakukan secara manual, dan semua pengelolaan data dan informasi pelayanan publik masih dilakukan secara manual.
- Sedangkan skor terendah diraih oleh struktur organisasi dan SOP manajemen, dimana organisasi belum dibentuk sesuai aturan tentang organisasi yang berlaku dan di setiap SKPD belum ada dokumen tentang SOP pelaksanaan setiap pekerjaan.
- Bukti lampiran untuk kapasitas kelembagaan Provinsi X tidak terlampir dan data kurang lengkap. Hal yang belum dipenuhi yaitu membentuk organisasi sesuai aturan yang berlaku dan departementasi struktur disusun berdasarkan kajian desain organisasi dan sebanyak 100% SKPD harus mempunyai SOP untuk seluruh tugas pokok dan fungsi.

# MODUL 4:

## TEKNIK PEMETAAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA



## KOMPETENSI UMUM

Setelah mempelajari modul IV ini, peserta diharapkan memiliki pengetahuan dalam memahami teknik pemetaan kapasitas sumber daya manusia.

## KOMPETENSI KHUSUS

- Memahami konsep kapasitas sumber daya manusia
- Memahami instrumen kapasitas sumber daya manusia
- Memahami teknik pengumpulan data sumber daya manusia
- Memahami teknik pengolahan dan analisis data kapasitas sumber daya manusia
- Memahami cara membuat kesimpulan kapasitas sumber daya manusia

# KEGIATAN BELAJAR 1:

## Konsep Kapasitas SDM

- A. Pengertian Kapasitas SDM
- B. Instrumen Terkait Kapasitas SDM

# KEGIATAN BELAJAR 1:

## Konsep Kapasitas Sumber Daya Manusia

- A. Pengertian Kapasitas Sumber Daya Manusia
- B. Instrumen Terkait Kapasitas Sumber Daya Manusia

# A. Pengertian Kapasitas SDM

- Sumber Daya Manusia mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat (Sony Sumarsono: 2003: 6)
- Pemetaan kapasitas SDM pemerintah daerah adalah upaya untuk mengidentifikasi aspek-aspek manajemen sumber daya manusia dalam konteks aparat pemerintah daerah. Aspek-aspek tersebut mencakup pendidikan, program pengembangan dan pembinaan.

## B. Instrumen Terkait Kapasitas Sumber Daya Manusia

1. Perencanaan pegawai
2. Sistem seleksi pegawai
3. Jumlah pegawai negeri sudah sesuai dengan rasio/peta jabatan, dan telah terdistribusi sesuai dengan kebutuhan setiap unit kerja
4. Rasio Tingkat Pendidikan Pegawai
5. Kompetensi Teknis/Bidang
6. Penempatan pegawai fungsional umum
7. Sistem promosi pegawai/pola karir jabatan struktural dan fungsional sudah ditetapkan secara resmi dan promosi pegawai secara efektif
8. Pengembangan pegawai adalah kebijakan resmi pemerintah daerah yang bersangkutan tentang mekanisme keikutsertaan pegawai dalam pendidikan dan pelatihan
9. Penghargaan dan sanksi

## B. Instrumen Terkait Kapasitas Sumber Daya Manusia

[illegible]

# Instrumen Terkait Kapasitas DPRD

- Tingkat pendidikan, untuk DPRD Berpendidikan paling rendah tamat sekolah menengah atas, madrasah aliyah, sekolah menengah kejuruan, madrasah aliyah kejuruan, atau pendidikan lain yang sederajat.
- Pengalaman dalam organisasi politik, untuk melihat datanya dibuktikan dengan anggota DPRD sebelum menjabat mempunyai pengalaman berdasarkan kriteria pilihan instrumen
- Pengalaman dalam organisasi kemasyarakatan, dapatkan data anggota DPRD mengenai organisasi di masyarakat
- Pengalaman dalam lembaga pemerintahan, kriteria pilihan instrumen berdasarkan data anggota DPRD

## **KEGIATAN BELAJAR 2:**

Pengumpulan, Pengolahan Data Dan Pengambilan Kesimpulan Kapasitas Kelembagaan

- A. Teknik Pengumpulan Data Kapasitas SDM
- B. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data Kapasitas SDM
- C. Cara Membuat Kesimpulan Kapasitas SDM



# A. Teknik Pengumpulan Data Kapasitas SDM

- Kuesioner diisi oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) atau Pihak yang dirujuk oleh Sekda/Bappeda
- Pengisian kuesioner dipandu oleh surveyor dengan pendekatan wawancara mendalam, dalam hal ini responden membaca secara utuh kuesioner sebelum wawancara dimulai.
- Aspek yang terkait permasalahan dan upaya yang sudah dilaksanakan ditelusuri secara mendalam oleh surveyor dengan pendekatan wawancara dan studi dokumentasi yang mendukung uraian.
- Studi dokumentasi yang dimaksud adalah mengambil sampel dari kebijakan yang ada serta data pendukungnya (contoh: daftar pegawai yang dilengkapi dengan latar belakang pendidikan, usia, golongan dan pelatihan yang telah diikuti)

- Lakukan penghitungan skor aspek sumberdaya manusia sesuai dengan indikator yang sudah ditentukan untuk memperoleh data tentang skor aspek kapasitas sumberdaya manusia untuk daerah tersebut.
- Kemudian tentukan status kapasitas sumberdaya manusia daerah yang bersangkutan berdasarkan interval sebagai berikut:

Skor  $\leq 32$  adalah kapasitas sangat rendah

Skor 33 - 48 adalah kapasitas rendah

Skor 49 - 64 adalah kapasitas tinggi

Skor 65 - 80 adalah kapasitas sangat tinggi

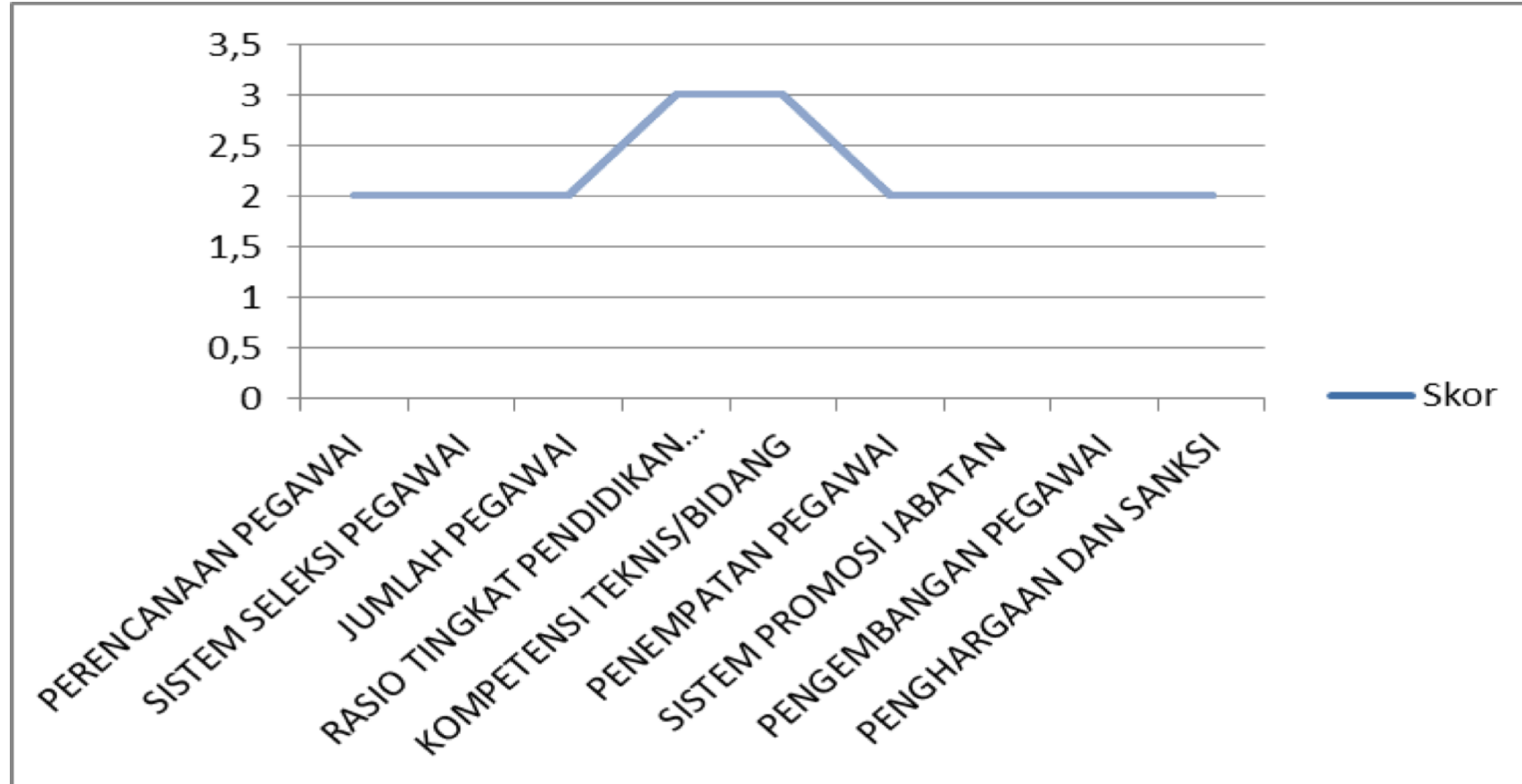
## B. Teknik Pengolahan dan Analisis Data Kapasitas SDM

No.	Indikator Dan Kelas Interval	Jawaban	Bukti Pendukung	Keterangan	Skala Nilai	Bobot (%)	Skor
1.	Perencanaan Pegawai	A	Data tidak ada		100	2	2
2.	Sistem Seleksi Pegawai	A	Data tidak ada		100	2	2
3.	Jumlah Pegawai	A	Data tidak ada		100	2	2
4.	Rasio Tingkat Pendidikan Pegawai Antar Pendidikan Tinggi Dan Non Pendidikan Tinggi (%)	A	Data tidak ada		100	3	3
5.	Kompetensi Teknis/Bidang	A	Data tidak ada		100	3	3
6.	Penempatan Pegawai	A	Data tidak ada		100	2	2
7.	Sistem Promosi Jabatan	A	Data tidak ada		100	2	2
8.	Pengembangan Pegawai	A	Data tidak ada		100	2	2
9.	Penghargaan Dan Sanksi	A	Data tidak ada		100	2	2
Rata-Rata Skor							20
Skor Maksimal							80
% Capaian							25

# Interpretasi

- Berdasarkan tabel di atas, aspek sumber daya manusia memperoleh rata-rata skor sebesar 20, dimana skor tertinggi terdapat pada indikator rasio tingkat pendidikan pegawai antar pendidikan tinggi dan non pendidikan tinggi (%) dan kompetensi teknis/bidang yaitu masing-masing mendapatkan skor 3.
- Artinya rasio tingkat pendidikan pegawai belum ada standar kompetensi teknis/bidang untuk seluruh jabatan pada setiap SKPD. Hal tersebut didukung dengan tidak ada data terlampir.
- Meskipun mendapatkan skor tertinggi, namun skala nilai yang didapat masih sangat rendah yaitu 100 sehingga secara keseluruhan aspek sumber daya manusia di Kabupaten A termasuk dalam kategori rendah.

# Besaran Skor Tiap Indikator Aspek SDM



- Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat bahwa perencanaan pegawai, sistem seleksi pegawai, jumlah pegawai, penempatan pegawai, sistem promosi jabatan, pengembangan pegawai, dan penghargaan dan sanksi memperoleh skor 2, yang merupakan skor terendah. Artinya belum ada rancangan atau dokumen peta jabatan pada semua SKPD.
- Dalam proses seleksi/tes penerimaan CPNS tidak dilakukan Tes Kompetensi Bidang/Teknis oleh Pemerintah Daerah, belum ada kegiatan penghitungan jumlah pegawai untuk membandingkan dengan peta jabatan/rasio jumlah pegawai, belum ada pola/sistem penempatan pegawai pada suatu jabatan fungsional umum yang diatur dengan kebijakan resmi pemerintah daerah yang bersangkutan.
- Belum ada pola/sistem promosi (pola karir) jabatan struktural dan fungsional yang diatur dengan kebijakan resmi pemerintah daerah yang bersangkutan, belum ada kebijakan resmi pemerintah daerah tentang mekanisme keikutsertaan pegawai dalam pendidikan dan pelatihan, dan belum ada kebijakan resmi pemerintah daerah tentang pemberian penghargaan dan sanksi.

## C. Cara Membuat Kesimpulan Kapasitas SDM



- Kapasitas sumber daya manusia di Provinsi X untuk skor tertinggi diraih oleh indikator jumlah pegawai, dimana sudah ada kegiatan penghitungan jumlah pegawai untuk membandingkan dengan peta jabatan, namun diketahui jumlah pegawai tidak sama dengan peta jabatan/rasio jumlah yang ada.
- Sedangkan skor terendah diraih oleh perencanaan pegawai, sistem seleksi pegawai, penempatan pegawai, sistem promosi jabatan, pengembangan pegawai, dan penghargaan dan sanksi, dimana belum ada rancangan atau dokumen peta jabatan pada semua SKPD.
- Dalam proses seleksi/tes penerimaan CPNS tidak dilakukan Tes Kompetensi Bidang/Teknis oleh Pemerintah Daerah, belum ada pola/sistem penempatan pegawai pada suatu jabatan fungsional umum yang diatur dengan kebijakan resmi pemerintah daerah yang bersangkutan, belum ada pola/sistem promosi (pola karir) jabatan struktural dan fungsional yang diatur dengan kebijakan resmi pemerintah daerah yang bersangkutan, belum ada kebijakan resmi pemerintah daerah yang bersangkutan tentang mekanisme keikutsertaan pegawai dalam pendidikan dan pelatihan, dan belum ada kebijakan resmi pemerintah daerah yang bersangkutan tentang pemberian penghargaan dan sanksi. Bukti lampiran untuk kapasitas sumber daya manusia Provinsi X beberapa ada data yang terlampir dan beberapa tidak ada data yang terlampir.

- perencanaan pegawai (sudah ditetapkan oleh Menpan), melakukan tes CPNS secara online, pola/sistem penempatan pegawai fungsional umum sudah harus ditetapkan secara resmi dan penempatan pegawai secara efektif sudah dilakukan sesuai dengan pola/sistem yang sudah ditetapkan tersebut, pola/sistem promosi (pola karir) jabatan struktural dan fungsional sudah harus ditetapkan secara resmi dan promosi pegawai secara efektif sudah dilakukan sesuai dengan pola/sistem yang sudah ditetapkan tersebut.
- Harus sudah ada kebijakan resmi pemerintah daerah yang bersangkutan tentang mekanisme keikutsertaan pegawai dalam pendidikan dan pelatihan dan seluruh keikutsertaan pegawai dalam pendidikan dan pelatihan sudah sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan
- Harus sudah ada kebijakan resmi pemerintah daerah yang bersangkutan tentang penghargaan dan sanksi dan setiap pegawai yang memenuhi kriteria diberikan penghargaan dan sanksi sesuai kebijakan yang sudah ditetapkan.

# MODUL 5:

PENYUSUNAN REKOMENDASI HASIL PEMETAAN  
KAPASITAS PEMERINTAHAN DAERAH

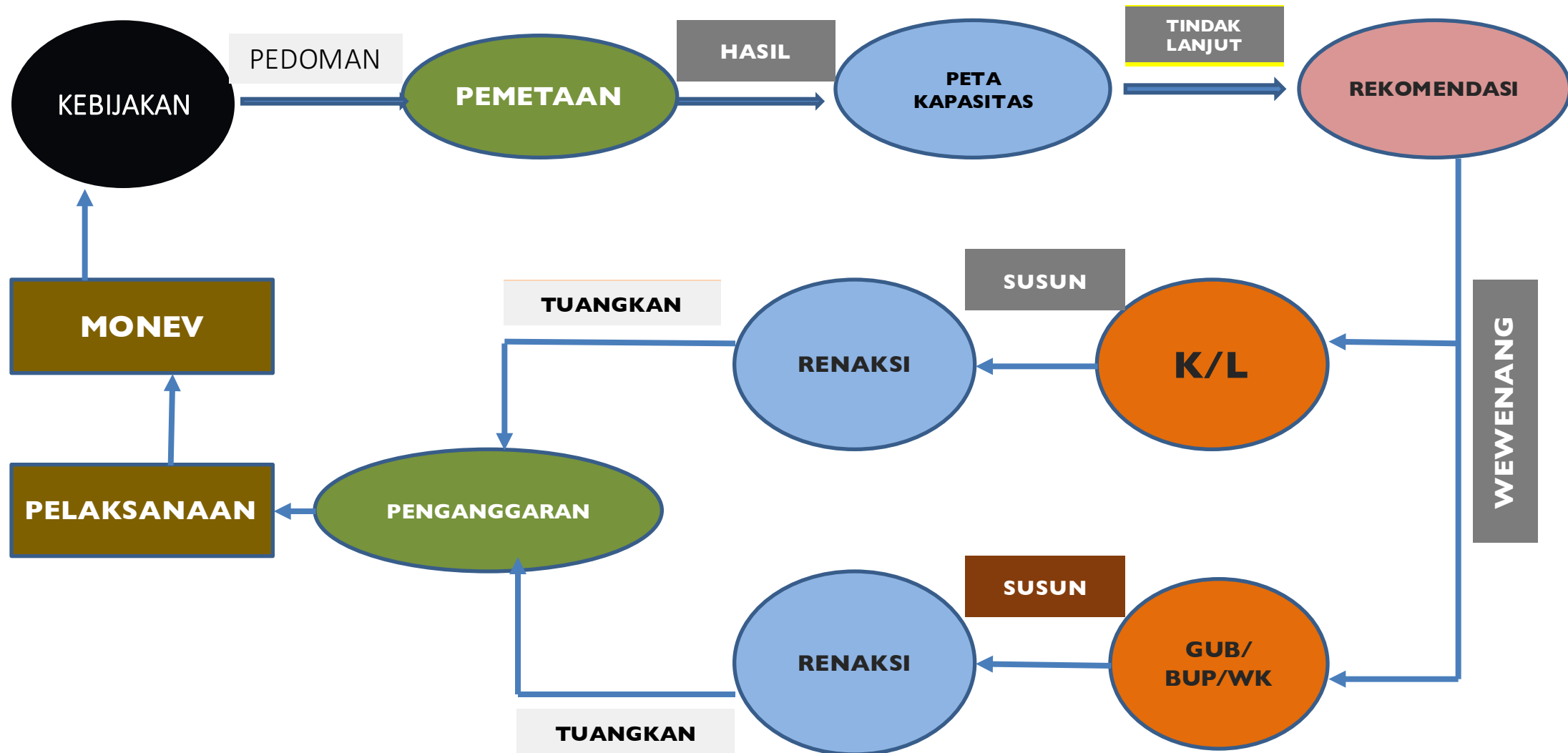
## KOMPETENSI UMUM

- Setelah mempelajari modul V ini, peserta diharapkan memiliki pengetahuan dan memahami penyusunan rekomendasi tentang pemetaan kapasitas pemerintah daerah

## KOMPETENSI KHUSUS

- Dapat menyusun prioritas program pengembangan kapasitas pemerintahan daerah berdasarkan tingkat keparahan kapasitas pemerintahan daerah berdasarkan hasil pemetaan,
- Dapat memahami dan menentukan dalam melakukan program pengembangan kapasitas pemerintahan daerah sesuai kewenangan masing-masing susunan pemerintahan ( K/L atau Daerah)
- Dapat menentukan kerangka waktu pelaksanaan kapasitas pemerintahan daerah

# KERANGKA KEGIATAN PENINGKATAN KAPASITAS PEMERINTAHAN DAERAH



# TAHAP PEMBELAJARAN 1:

## Analisis Hasil Pemetaan

## **TAHAP PEMBELAJARAN 2:**

Analisis Program dan Pelaksanaan Rekomendasi

## **TAHAP PEMBELAJARAN 3:**

Rekomendasi untuk Peningkatan Kebijakan,  
Kelembagaan dan Sumber Daya Manusia



# Rekomendasi menurut Perpres No 59/2012

Rekomendasi dalam hal pemetaan pemerintah daerah ini bisa dilakukan di daerah berdasarkan Perpres No 59 tahun 2012 Pasal 14:

- ✓(1) Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pemerintahan dalam negeri berkoordinasi dengan menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang perencanaan pembangunan nasional menyusun rekomendasi prioritas program pengembangan kapasitas pemerintahan daerah masing-masing daerah provinsi.
- ✓(2) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat daftar prioritas program dan kegiatan peningkatan kapasitas pemerintahan daerah provinsi.

- ✓(3) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan informasi hasil pemetaan dan target pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan dan kemampuan keuangan masing-masing daerah provinsi.
- ✓(4) Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pemerintahan dalam negeri dalam penyusunan rekomendasi wajib melibatkan pemerintah daerah provinsi yang bersangkutan.
- ✓(5) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pemerintahan dalam negeri kepada gubernur dan kepada kementerian/lembaga pemerintah non kementerian sebagai acuan dalam menyusun rencana aksi pengembangan kapasitas pemerintahan daerah oleh pemerintahan daerah provinsi dan kementerian/lembaga pemerintah non kementerian untuk masing-masing daerah provinsi.

Aspek	Masalah yang Muncul	Rekomendasi	Jenis Kegiatan
Kapasitas Kebijakan	Beberapa kebijakan yang diperintahkan untuk dibentuk belum tersedia	Menginstruksikan kepada pembuat kebijakan daerah untuk segera menyusun kebijakan yang telah diperintahkan namun belum dibuat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian/Kajian terkait masalah/materi yang akan dijadikan konten dalam Perda</li> <li>- Penyusunan Kebijakan Daerah Kota B</li> <li>- Pendampingan Penyusunan RUU Perda</li> </ul>
	Perda tidak disertai dengan Naskah Akademik	Mengadakan diklat bagi pihak yang membuat naskah akademik dengan tujuan memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada aparaturnya maupun konsultan untuk dapat menyusun naskah akademis sebagai bagian yang penting dalam penyusunan produk hukum.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diklat Penyusunan Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah</li> <li>- Pendampingan Penyusunan Naskah Akademik</li> </ul>
Kapasitas Kelembagaan	Budaya organisasi belum terbentuk	Membentuk budaya organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai budaya di masing-masing instansi, misalnya membentuk budaya kerapian organisasi, pembagian wewenang yang jelas, kedisiplinan, dan inovasi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diklat Etika Profesi</li> <li>- Diklat Kepemimpinan</li> </ul>
Kapasitas Sumber Daya Manusia	Kompetensi teknis/bidang masih ada yang perlu ditingkatkan	Melakukan pengecekan terhadap proses uji kompetensi teknis pada setiap SKPD (dokumen uji kompetensi). Kompetensi teknis/bidang merupakan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan/atau keahlian serta sikap kerja yang berdasarkan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai peraturan perundang-undangan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diklat Peningkatan Kompetensi Bidang terkait</li> </ul>

# INSTRUMEN PEMETAAN KAPASITAS DAERAH

# PEDOMAN ANALISIS BOBOT DAN SKOR HASIL PEMETAAN KAPASITAS PEMERINTAHAN DAERAH