

**METADATA STATISTIK
KEGIATAN**

Judul Kegiatan	Survei Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi PNS Kabupaten Jombang Tahun 2025	
Tahun Kegiatan	2025	
Cara Pengumpulan Data	Survei	
Sektor Kegiatan	Pendidikan dan Pelatihan	
Jenis Kegiatan Statistik	Statistik Sektoral	
Identitas Rekomendasi	V-25.3517.008	
I. PENYELENGGARA		
1.1	Instansi Penyelenggara	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
1.2	Alamat	JL. WAHID HASYIM 137 JOMBANG
	Telepon	0321862086
	Faksimile	0321877010
	Email	bkdpp@jombangkab.go.id
II. PENANGGUNG JAWAB		
2.1	Unit Eselon Penanggung Jawab	
	Eselon 1	-
	Eselon 2	BAMBANG SUNTOWO, S.E, M.Si
2.2	Penanggung Jawab Teknis	
	Nama	Dra SETYO ELOK WAHYUNI.m M.KP
	Jabatan	SEKRETARIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
	Alamat	Jl. Wahid Hasyim No, 137 Jombang
	Telepon	0321862086
	Faksimile	-
	Email	bkpsdm@jombangkab.go.id
III. PERENCANAAN DAN PERSIAPAN		

3.1	Latar Belakang Kegiatan	<p>Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jombang sebagai salah satu perangkat daerah di lingkup Pemerintah Kabupaten Jombang yang mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan tugas penunjang urusan pemerintah dibidang pengembangan, pendidikan dan pelatihan. Hal tersebut sebagaimana amanat dalam peraturan Bupati Nomor 60 tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jombang. Tujuan rencana strategis BKPSDM Kabupaten Jombang selaras dengan tujuan Badan Kepegawaian Negara yang mendukung pencapaian Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN). Atas dasar tersebut maka diperlukan upaya guna meningkatkan kompetensi SDM aparatur Kabupaten Jombang melalui pendidikan dan pelatihan yang diawali dengan penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai. Hal ini merupakan bentuk tanggung jawab organisasi serta memberikan kesempatan minimal 20 JP kepada PNS untuk mendapatkan pengembangan kapasitas. Dalam mengembangkan kompetensi tersebut setiap instansi wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing - masing. Lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020. Rencana pengembangan kompetensi dilakukan untuk jangka waktu 1 (satu) tahun yang pembuatannya tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi pemerintah. Untuk itu Pemerintah Kabupaten Jombang perlu menyusun dokumen kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi PNS (Human Capital Development Plan - HCDP) tahun 2026 – 2029 yang diawali dari tahapan inventarisasi jenis kompetensi yang perlu dikembangkan dengan melakukan identifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dalam perangkat daerah. Hasil inventarisasi dilakukan verifikasi atasan langsung secara berjenjang sampai dengan tingkat perangkat daerah dikoordinir oleh BKPSDM untuk divalidasi menjadi Dokumen Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi PNS (Human Capital Development Plan - HCDP) Pemerintah Kabupaten Jombang tahun 2026-2029.</p>
3.2	Tujuan Kegiatan	<p>Tujuan dari Survei Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi PNS Kabupaten Jombang Tahun 2025 adalah : Untuk mengetahui kesenjangan kompetensi ASNUntuk mengetahui kesenjangan kinerja ASNUntuk mengetahui tingkat kesenjangan ASNUntuk mengetahui rencana pengembangan kompetensi ASN</p>

3.3	Rencana Jadwal Kegiatan	
	Perencanaan Kegiatan	2025-02-01 s.d. 2025-02-28
	Desain	2025-02-04 s.d. 2025-02-14
	Pengumpulan Data	2025-03-01 s.d. 2025-03-17
	Pengolahan Data	2025-03-18 s.d. 2025-04-18
	Analisis	2025-04-21 s.d. 2025-05-05
	Diseminasi Hasil	2025-07-01 s.d. 2025-07-31
	Evaluasi	2025-12-01 s.d. 2025-12-31

3.4 Variabel (Karakteristik) yang Dikumpulkan

Nama Variabel	Konsep	Definisi	Referensi Waktu
NAMA	Nama	Panggilan lengkap seseorang sesuai dengan nama yang tercantum pada kartu keluarga (KK) atau Kartu Tanda Penduduk (KTP) (SDS 10120031)	Tahunan
NIP	Nomor Induk Pegawai	Nomor Induk Pegawai PNS Kabupaten Jombang	Tahunan
Jabatan	Jabatan	Sekelompok jabatan pada instansi pemerintah (SDS 10220003)	Tahunan
Unit Organisasi	Unit Organisasi	Bagian dari suatu kementerian Negara/lembaga yang bertanggung jawab terhadap pengkoordinasian dan/atau pelaksanaan suatu program	Tahunan
Rincian Tugas	Rincian Tugas	Paparan atau uraian lengkap dari semua tugas yang harus dilakukan oleh pemegang jabatan	Tahunan
Pendidikan Terakhir	Pendidikan Terakhir	Tahapan pendidikan yang dicapai seseorang setelah menamatkan pelajaran pada jenjang pendidikan tertinggi yang dikutinya dengan mendapatkan tanda tamat sekolah (ijazah). (SDS 10320009)	Tahunan
Kesenjangan kompetensi	Kesenjangan kompetensi	Tingkat kesenjangan tertentu yang digambarkan sebagai hasil perbandingan pro~l kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan yang diduduki dan/atau yang akan diduduki	Tahunan

Kesenjangan Kinerja	Kesenjangan Kinerja	Tingkat kesenjangan tertentu yang digambarkan sebagai hasil perbandingan kinerja PNS dengan target kinerja pada Jabatan yang diduduki pada periode penilaian kinerja tahun sebelumnya	Tahunan
Tingkat Kesenjangan	Tingkat Kesenjangan	perbedaan sejauh mana keadaan pns dengan target kinerja PNS	Tahunan
Rencana pengembangan kompetensi	Rencana pengembangan kompetensi	Rencana untuk meningkatkan kemampuan ASN agar sesuai dengan kebutuhan instansi. Rencana ini untuk menutup kesenjangan antara kemampuan ASN saat ini dengan keterampilan yang dibutuhkan.	Tahunan

IV. DESAIN KEGIATAN			
4.1	Kegiatan ini dilakukan		BERULANG
4.2	Frekuensi Penyelenggaraan		TAHUNAN
4.3	Tipe Pengumpulan Data		CROSS_SECTIONAL
4.4	Cakupan Wilayah Pengumpulan Data		SEBAGIAN_WILAYAH_INDONESIA
4.5	Wilayah Kegiatan		
	Provinsi		Kabupaten/Kota
JAWA TIMUR		JOMBANG	
4.6	Metode Pengumpulan Data		Mengisi Kuesioner Sendiri
4.7	Sarana Pengumpulan Data		PAPI, CAPI
4.8	Unit Pengumpulan Data		Individu
V. DESAIN SAMPEL (khusus survei)			
5.1	Jenis Rancangan Sampel		SINGLE_STAGE_ATAU_PHASE
5.2	Metode Pemilihan Sampel Tahap Terakhir		SAMPEL_NONPROBABILITAS
5.3	Metode yang Digunakan		QUOTA_SAMPLING
5.4	Kerangka Sampel Tahap Terakhir		LIST_FRAME
5.5	Fraksi Sampel Keseluruhan		-
5.6	Nilai Perkiraan Sampling Error Variabel Utama		-
5.7	Unit Sampel		Pegawai
5.8	Unit Observasi		Pegawai
VI. PENGUMPULAN DATA			
6.1	Apakah Melakukan Uji Coba (Pilot Survey)?		Tidak

6.2	Metode Pemeriksaan Kualitas Pengumpulan Data	Supervisi
6.3	Apakah Melakukan Penyesuaian Nonrespon?	Tidak
6.4	Petugas Pengumpulan Data	Staf instansi penyelenggara
6.5	Persyaratan Pendidikan Terendah Petugas Pengumpulan Data	Diploma I/II/III
6.6	Jumlah Petugas	Supervisor/penyelia/pengawas: 2 Pengumpul data/enumerator: 2
6.7	Apakah Melakukan Pelatihan Petugas?	Ya

VII. PENGOLAHAN DAN ANALISIS

7.1	Tahapan Pengolahan Data	Editing, Data Entry, Validasi
7.2	Metode Analisis	DESKRIPTIF
7.3	Unit Analisis	Individu
7.4	Tingkat Penyajian Hasil Analisis	Kabupaten/Kota

VIII. DISEMINASI HASIL

8.1	Produk Kegiatan yang Tersedia untuk Umum	
	Tercetak (<i>hardcopy</i>)	Ya
	Digital (<i>softcopy</i>)	Ya
	Data Mikro	Tidak
8.2	Rencana Rilis Produk Kegiatan	
	Tercetak	2025-07-31;
	Digital	2025-07-31;
	Data Mikro	-

**METADATA STATISTIK
VARIABEL**

Nama Variabel	Alias	Konsep	Definisi	Referensi Pemilihan	Referensi Waktu	Ukuran	Satuan	Tipe Data	Klasifikasi Isian	Aturan Validasi	Kalimat Pertanyaan	Apakah variabel dapat diakses umum

Metadata variabel tidak tersedia.

**METADATA STATISTIK
INDIKATOR**

Nama Indikator	Konsep	Definisi	Interpretasi	Metode Perhitungan	Ukuran	Satuan	Klasifikasi Penyajian	Apakah Indikator Komposit	Indikator Pembangun	Variabel Pembangun	Level Estimasi	Apakah indikator dapat diakses umum

Metadata indikator tidak tersedia.