



BUPATI PASER  
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

PERATURAN BUPATI PASER  
NOMOR 16 TAHUN 2018

TENTANG

PEDOMAN PENATAAN PEGAWAI DI LINGKUNGAN  
PEMERINTAH KABUPATEN PASER

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PASER,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka penataan aparatur di bidang kepegawaian agar dapat berdayaguna secara optimal sesuai dengan bidang keahliannya, maka perlu menetapkan Pedoman Penataan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser;
- b. bahwa Penetapan Pedoman sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu ditetapkan dengan Peraturan Bupati Paser.
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9) sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5589) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;

6. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Bupati Paser Nomor 67 Tahun 2017 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI PASER TENTANG PEDOMAN PENATAAN PEGAWAI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PASER.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Paser.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Otonom.
3. Bupati adalah Bupati Paser.
4. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah perangkat daerah yang terdiri atas unsur pelaksana urusan pemerintahan, unsur pengawas penyelenggara pemerintahan daerah, unsur penunjang urusan pemerintahan dan kecamatan, serta unsur staf, unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD Kabupaten Paser. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi Pemerintah.
5. 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.

BAB II

PELAKSANAAN

Pasal 2

Pedoman Penataan Pegawai sebagaimana tersebut dalam lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Pasal 3

Pedoman Penataan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, merupakan suatu acuan bagi Tim Penataan Pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah dan PD dalam melaksanakan Penataan Pegawai.

### BAB III

#### KETENTUAN PENUTUP

##### Pasal 4

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Tana Paser  
pada tanggal 23 April 2018

BUPATI PASER,

YUSRIANSYAH SYARKAWI

Diundangkan di Tana Paser  
pada tanggal 23 April 2018

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN PASER,

AJI SAYID FATHUR RAHMAN

BERITA DAERAH KABUPATEN PASER TAHUN 2018 NOMOR 16

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI PASER  
NOMOR 16 TAHUN 2018

TENTANG PEDOMAN PENATAAN PEGAWAI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PASER.

I. LATAR BELAKANG

Birokrasi merupakan sebuah organisasi pemerintah yang didalamnya terdapat pegawai yang menjalankan atau melaksanakan kebijakan/keputusan yang diambil oleh pengambil keputusan. Karena birokrasi merupakan sebuah organisasi, maka perlu pengaturan terhadap sumber daya yang ada agar tujuan organisasi dapat tercapai. Pengorganisasian merupakan sesuatu yang penting dalam melakukan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab setiap orang yang melakukan kerja sama untuk mencapai tujuan.

Kemajuan suatu daerah/negara sangat ditentukan oleh kerja birokrasi, dan kerja birokrasi sangat ditentukan oleh pegawai yang menjalankan birokrasi itu. Kualitas pegawai di sini sangat dibutuhkan agar kerja birokrasi dapat maksimal guna menunjang kelancaran dan akuntabilitas pelaksanaan tugas. Ke depan kualitas pegawai harus menjadi unggulan dan sekaligus investasi kunci untuk memperkuat daya saing guna mengoptimalkan potensi daerah, sehingga proses percepatan pembangunan dapat tercapai.

Birokrasi kita selalu mendapat sorotan dari berbagai kalangan masyarakat, mulai dari kualitas pegawai sampai dengan pekerjaan yang dihasilkan. Sorotan tersebut mulai dari pegawai yang tidak disiplin, pegawai yang tidak ada di tempat jika dibutuhkan, pegawai yang ingin dilayani bukan melayani, hasil layanan yang tidak memuaskan atau tidak sesuai dengan harapan masyarakat. Kondisi ini dapat disebabkan karena :

1. penempatan pegawai yang tidak tepat, tidak sesuai dengan kualifikasi, baik dari pendidikan, keahlian, kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki pegawai itu;
2. tidak jelasnya komposisi jabatan pelaksana yang ada di unit kerja itu, sehingga mengakibatkan pembagian tugas yang tidak jelas. Pada satu sisi terdapat penumpukan tugas pada salah satu pegawai dan pada sisi lain adanya pegawai yang tidak mempunyai tugas;
3. tidak efisiennya pelaksanaan pekerjaan di suatu unit kerja, yang disebabkan adanya tumpang tindih tugas antara pegawai yang satu dengan yang lain. Terjadi kesemrawutan terhadap pelaksanaan pekerjaan akibat ketidakjelasan pembagian tugas;
4. distribusi pegawai yang tidak merata. Ada unit kerja yang berlebih pegawai, ada yang tidak mempunyai pelaksana. Akibatnya pelaksanaan pekerjaan di unit kerja itu terganggu.
5. tidak diketahuinya tugas dan tanggung jawab oleh pegawai yang ada, sehingga terdapat pegawai yang menjadi "pengangguran terselubung"/"merdeka". Hal ini disebabkan karena Pemerintah sebagai pemberi kerja belum menyiapkan *job description* untuk masing-masing pekerjaannya (pegawai). Ketika Pemerintah menerima pegawai, sudah seharusnya disiapkan jabatan beserta tugas yang harus dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan unit kerja itu. Sehingga pegawai tersebut tahu apa jabatannya, apa yang harus dikerjakan, apa yang dihasilkan dari pekerjaan itu dan kemana harus melapor; dan
6. cenderung mengerjakan hal-hal yang rutinitas, belum mengerjakan pekerjaan yang substansi.

Berangkat dari kondisi tersebut, penataan pegawai merupakan suatu hal yang sangat krusial yang harus dilakukan saat ini. Penataan pegawai merupakan suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk memperoleh kuantitas, kualitas, komposisi dan distribusi pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga dapat mewujudkan visi dan misi organisasi menjadi kinerja nyata.

## II. DASAR HUKUM

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2016 Tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Kepala BKN Nomor 37 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penataan Pegawai Negeri Sipil.

## III. TUJUAN DAN SASARAN

1. Tujuan
  - a. Untuk memperbaiki komposisi dan distribusi pegawai sehingga setiap pegawai mengetahui tugas dan tanggung jawabnya agar dapat didayagunakan secara optimal dalam rangka meningkatkan kinerja
  - b. Untuk mendapat kuantitas dan kualitas pegawai agar dapat mewujudkan visi dan misi menjadi kerja nyata; dan
  - c. Meningkatkan profesionalisme pegawai.
2. Sasaran
  - a. Terwujudnya kesesuaian antara jumlah dan komposisi pegawai dengan kebutuhan masing-masing unit kerja sehingga masing-masing pegawai mempunyai kejelasan tugas dan tanggung jawab;
  - b. Terciptanya kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki pegawai dengan syarat jabatan;
  - c. Terdistribusinya pegawai secara proporsional sesuai dengan beban kerja masing-masing unit kerja.

## IV. PERSIAPAN

Langkah-langkah penataan pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser, sebagai berikut :

1. Membentuk Tim Penataan Pegawai, yang bertugas
  - a. Merumuskan strategi pelaksanaan penataan pegawai;
  - b. Menganalisis penempatan ASN di setiap Perangkat Daerah; dan
  - c. Melakukan persiapan seleksi PTT.
2. Penyusunan nomenklatur jabatan pelaksana di setiap unit kerja sesuai dengan Peraturan Menteri Aparatur Negara Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2016 Tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana di Instansi Pemerintah;
3. Pelaksanaan analisis jabatan dan pengukuran beban kerja, yang menghasilkan :
  - a. informasi jabatan, yang berisi ikhtisar tugas, peta jabatan, uraian tugas, syarat jabatan, dan hasil kerja;
  - b. kebutuhan pegawai, yang akan digunakan sebagai bahan untuk melakukan analisis kesenjangan pegawai.

4. penyusunan kualifikasi pendidikan dan ikhtisar jabatan pelaksana yang telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Bupati;
5. penyusunan kebutuhan pegawai di setiap unit kerja beserta dengan kualifikasi pendidikannya pada setiap PD;
6. penyusunan komposisi dan profil PNS yang ada di setiap unit kerja pada PD, menurut jabatan, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman sehingga diketahui jenis jabatan, jumlah PNS dan data personal masing-masing PNS;
7. penyusunan perubahan Peraturan Bupati Paser Nomor 1 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Paser Nomor 11 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Paser Nomor 1 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser; dan
8. penyusunan Pedoman Seleksi PTT.

## V. PELAKSANAAN

Pelaksanaan penataan pegawai dilakukan melalui dua tahap, sebagai berikut :

### A. Penempatan Pelaksana PNS

Pada tahap ini, penataan pegawai dilaksanakan dengan menempatkan Pelaksana PNS dengan menggunakan hal-hal yang telah disusun pada tahap persiapan. Hal-hal yang dilakukan pada tahap ini sebagai berikut :

1. Menetapkan kebutuhan dan profil pegawai yang ada sebagai dasar dalam penempatan pegawai;
2. Perangkat daerah melakukan hal-hal sebagai berikut :
  - a) Menganalisis kesenjangan pegawai, antara profil pegawai yang ada dengan kebutuhan pegawai, dengan cara membandingkan :
    1. antara kebutuhan pegawai di setiap jabatan dengan jumlah pegawai yang ada; dan
    2. antara profil pegawai yang ada dengan syarat jabatan yang akan dipangkunya di masing-masing unit kerja pada setiap PD.
  - b) Melaporkan hasil analisis ke Tim Penataan Pegawai, yang memuat :
    1. data pegawai yang telah sesuai dengan syarat jabatan pada masing-masing unit kerja;
    2. data pegawai yang tidak sesuai dengan syarat jabatan yang ada pada PD;
    3. data jabatan yang belum dapat diisi oleh pegawai yang ada disebabkan karena tidak ada pegawai yang memenuhi syarat jabatan; dan
    4. rekapitulasi kebutuhan pegawai dengan jumlah pegawai yang dapat ditempatkan.
  - c) Menempatkan pegawai berdasarkan rekomendasi dari Tim Penataan Pegawai.
3. Tim Penataan Pegawai melakukan hal-hal sebagai berikut :
  - a) melakukan verifikasi terhadap hasil analisis yang dilakukan PD;
  - b) melakukan distribusi pegawai, dengan memperhatikan kesesuaian antara kebutuhan pelaksana di unit kerja lain dengan kualifikasi yang dimiliki oleh pelaksana yang ada;
  - c) memberikan rekomendasi kepada Bupati Paser melalui Sekretaris Daerah terhadap penempatan pegawai;
  - d) memberikan rekomendasi kepada Bupati Paser melalui Sekretaris Daerah terhadap jabatan pelaksana yang lowong untuk dibuka formasi PTT.

## B. Penempatan PTT Melalui Mekanisme Seleksi

Tahap ini merupakan lanjutan dari tahap pertama untuk melakukan pengisian jabatan pelaksana yang lowong. Jabatan pelaksana yang lowong adalah kebutuhan jabatan pelaksana yang tidak dapat dipenuhi oleh PNS yang ada. Mekanisme seleksi PTT dilakukan dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. mengacu pada pedoman seleksi yang telah ditetapkan;
2. jabatan pelaksana yang menjadi formasi PTT merupakan kebutuhan jabatan pelaksana yang lowong;
3. seleksi dilakukan pada masing-masing PD dengan membentuk tim; dan
4. sebelum pengumuman hasil seleksi, dilaporkan kepada Tim Penataan Pegawai untuk dilakukan verifikasi terhadap calon peserta yang lulus.

## VI. PENUTUP

Pedoman penataan pegawai yang telah disusun ini diharapkan dapat mengoptimalkan dalam pelaksanaan penataan pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah, sehingga penyelenggaraan pemerintahan dapat berjalan efektif dan efisien. Tidak ada lagi pegawai yang tidak mengetahui tugas dan tanggung jawabnya, karena setiap pegawai telah menduduki jabatan dan telah ditempatkan pada tempat yang sesuai.

Dengan demikian, kualitas pegawai dapat tercipta sehingga kerja birokrasi dapat berjalan dengan maksimal. Percepatan pembangunan dan daya saing dapat tercapai dalam rangka mewujudkan kemajuan Pemerintah Daerah.

BUPATI PASER,

YUSRIANSYAH SYARKAWI