

**MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
REPUBLIK INDONESIA**

**KEPUTUSAN
MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
NOMOR : KEP/23.2/M.PAN/2004
TENTANG
PEDOMAN PENATAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA**

Menimbang :

- a. wa untuk merasionalkan komposisi, distribusi, dan meningkatkan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Pusat dan Daerah, maka perlu menata Pegawai Negeri Sipil pada setiap instansi baik pada pemerintah pusat maupun daerah;
- b. bahwa sehubungan dengan butir a dipandang perlu menetapkan pedoman Penataan Pegawai Negeri Sipil dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara.

Mengingat :

1. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok Kepegawaian, sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3893);
2. Undang-undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 42);
3. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 60, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3839);
4. Peraturan pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1979 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3149)
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4262);
6. Keputusan Presiden Nomor 228/M Tahun 2000;
7. Keputusan Presiden Nomor 101 Tahun 2001 Tentang Kedudukan, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Menteri Negara, sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Keputusan Presiden Nomor 47 Tahun 2003;
8. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 95/KEP/M.PAN/11/2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja kantor Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara;

Menetapkan : KEPUTUSAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA TENTANG PEDOMAN PENATAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL.

- Pertama : Pedoman Penataan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana tersebut dalam Lampiran Keputusan ini merupakan suatu acuan bagi instansi Pemerintah Pusat dan Daerah dalam melaksanakan Penataan Pegawai Negeri sipil;
- Kedua : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal : 16 Februari 2004

Menteri
Pendayagunaan Aparatur Negara

Feisal Tamin

<http://kt-jateng.kejaksaan.go.id>

**Lampiran Keputusan
Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara
Nomor : KEP/23.2/M.PAN/2/2004
Tanggal : 16 Pebruari 2004**

**PEDOMAN
PENATAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL**

I. Pendahuluan

Dalam rangka menunjang kelancaran pelaksanaan tugas pemerintah dan pembangunan, diperlukan aparatur Pemerintah (PNS) yang lebih profesional, bermoral, bersih dan bertanggung jawab, serta beretika. Profesionalisme sangat terkait dengan kompetensi PNS yang didalamnya terdapat tingkat penguasaan terhadap ilmu pengetahuan / keterampilan yang diperlukan oleh jabatan yang akan dan sedang didudukinya.

Mewujudkan profesionalisme dikalangan PNS memerlukan proses yang panjang, diawali dengan proses rekrutmen yang benar, pengembangan PNS yang mengarah pada peningkatan kompetensi dan prestasi kerja, termasuk juga didalamnya pola pembinaan karier PNS. Hal tersebut akan dapat dicapai secara efektif dan efisien, apabila didukung oleh organisasi yang rasional yang disusun untuk mencapai visi dan misi organisasi yang telah ditetapkan.

Dengan telah diundangkannya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah, telah terjadi perubahan peta kewenangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah yang harus diikuti oleh penataan organisasi Pemerintah Pusat dan Daerah. Selain itu telah ditetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah, sebagai pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah. Dengan demikian maka setiap instansi pemerintah baik di Pusat, Propinsi, Kabupaten, dan kota wajib melakukan penataan organisasi di lingkungannya.

Penataan organisasi harus ditindak lanjuti dengan pelaksanaan penataan pegawai agar terjadi keserasian antara organisasi dengan komposisi PNS baik dari kualitas maupun kuantitas sehingga dapat mendukung perwujudan visi dan misi organisasi

Melalui penataan pegawai akan diketahui secara pasti komposisi PNS pada setiap jabatan yang diperlukan oleh masing-masing unit kerja. Hal tersebut akan memudahkan perencanaan pegawai, yang meliputi pengadaan, penempatan, pengembangan, pemeliharaan dan pemberhentian.

Sehubungan dengan hal tersebut, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara memandang perlu menetapkan Pedoman Penataan PNS yang akan dijadikan acuan bagi instansi Pemerintah Pusat, Propinsi/ kabupaten/ kota dalam melakukan penataan PNS dilingkungannya masing-masing.

II. TUJUAN DAN SASARAN PENATAAN

1. Tujuan Penataan PNS adalah untuk memperbaiki, komposisi dan distribusi PNS pada setiap instansi Pusat dan Daerah sehingga PNS dapat didayagunakan secara optimal dalam rangka meningkatkan kinerja instansi pemerintah.
2. Sasaran yang ingin dicapai antara lain :
 - a. Terjadinya kesesuaian antara jumlah dan komposisi PNS dengan kebutuhan masing-masing organisasi yang telah ditata berdasarkan visi dan misi sehingga setiap PNS mempunyai kejelasan tugas dan tanggung jawab;
 - b. Terciptanya kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki PNS dengan syarat jabatan ;
 - c. Terdistribusinya PNS secara proporsional di instansi Pusat dan Daerah sesuai dengan beban kerja masing-masing;
 - d. Tersusunnya program pendidikan dan pelatihan yang mendukung peningkatan kompetensi jabatan;
 - e. Tersusunnya sistem penggajian yang adil, layak, dan mendorong peningkatan kinerja;

- f. Terlaksananya sistem penilaian kinerja yang objektif.

III. PENGERTIAN UMUM

1. Analisis Jabatan adalah suatu teknik untuk memperoleh informasi tentang jabatan melalui proses penelitian atau pengkajian yang dilakukan secara analitik terhadap jabatan yang diperlukan dalam suatu organisasi.
2. Informasi jabatan adalah hal ikhwal tentang jabatan.
3. Uraian jabatan adalah uraian yang memuat nama jabatan, kode jabatan, letak jabatan, ikhtisar jabatan, uraian tugas, hasil kerja, bahan kerja, perangkat kerja, tanggung jawab jabatan, wewenang jabatan, korelasi jabatan, kondisi lingkungan kerja dan syarat jabatan.
4. Syarat jabatan adalah kualifikasi yang harus dipenuhi PNS meliputi pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan syarat psikologi.
5. Peta jabatan adalah susunan jabatan yang diperlukan satu unit organisasi.
6. Formasi jabatan adalah jumlah dan susunan pangkat PNS yaang diperlukan dalam satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu.
7. Klasifikasi jabatan adalah pengelompokkan jabatan-jabatan secara horizontal berdasarkan sifat pekerjaan, dan secara vertikal berdasarkan bobot jabatan.
8. Kompetensi jabatan adalah tingkat kemampuan yang didasarkan atas pengetahuan, keterampilan, sikap kerja yang dipersyaratkan oleh suatu jabatan.
9. Penilaian kinerja PNS adalah proses evaluasi secara berkala terhadap kinerja seorang PNS dalam melaksanakan tugas pokok yang menjadi tanggung jawabnya.
10. Pensiun dini adalah pemberhentian dengan hak pensiun bagi PNS yang belum mencapai BUP (56 tahun) sesuai dengan PP Nomor 32 Tahun 1979.

IV. LANGKAH-LANGKAH PENATAAN PNS

1. Melaksanakan analisis organisasi dalam rangka menyelaraskan struktur organisasi dengan visi dan misinya.
2. Melaksanakan analisis jabatan dan pengukuran beban kerja untuk menghasilkan informasi jabatan guna penyusunan lebih lanjut tentang peta jabatan, uraian jabatan, syarat jabatan dan informasi PNS.
3. Menyusun Profil PNS yang ada menurut jabatan, golongan, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, masa kerja, dan usia berdasarkan berdasarkan PUPNS yang sudah dimutakhirkan.
4. Menyusun rencana kebutuhan PNS melalui kegiatan sebagai berikut :
 - a. Melakukan penilaian kompetensi terhadap PNS yang ada untuk mendapatkan :
 - 1) PNS yang berkompeten untuk menduduki jabatan struktural dan fungsional dalam organisasi yang sudah ditata (klasifikasi I)
 - 2) PNS yang perlu mengikuti diklat untuk peningkatan kompetensi maupun alih profesi (klasifikasi II)
 - 3) PNS yang tidak dapat ditampung dan perlu mengikuti program pensiun dini (klasifikasi III)
 - b. Memetakan antara hasil penilaian pada butir 4.a. 1) dan 2) dengan formasi PNS sebagai hasil butir 2. untuk setiap jabatan guna mendapatkan informasi tentang kelebihan atau kekurangan PNS.
 - c. Menyusun perencanaan kebutuhan PNS berdasarkan hasil butir 4.b.
5. Melaksanakan diklat bagi PNS yang perlu peningkatan kompetensi PNS melalui kegiatan sebagai berikut :
 - a. Mengidentifikasi kebutuhan diklat yang diperlukan;
 - b. Mengklasifikasikan PNS yang akan mengikuti program diklat sesuai dengan kebutuhan persyaratan jabatan yang akan diduduki;
 - c. Melaksanakan diklat sesuai dengan hasil 5 b.
6. Melakukan evaluasi hasil diklat untuk menentukan PNS yang telah lulus yang memenuhi persyaratan jabatan untuk menduduki suatu jabatan.
7. Melaksanakan program pensiun dini melalui kegiatan sebagai berikut :
 - a. Melakukan identifikasi PNS yang akan mengikuti program diklat sesuai 5.c dan mengikuti program pensiun dini berdasarkan hasil butir 4.a.3) berdasarkan PP Nomor 32 Tahun 1979 tentang pemberhentian PNS;
 - b. Melaporkan hasil butir 7.a kepada Menteri yang bertanggung jawab di bidang Pendayagunaan Aparatur Negara;

- c. Melaksanakan program pensiun dini dengan menggunakan PP Nomor 32 Tahun 1979 tentang pemberhentian PNS khususnya mengenai kelebihan PNS yang diakibatkan oleh adanya penyederhanaan organisasi.
- 8. Melakukan tindak lanjut hasil penilaian kompetensi sebagaimana butir 4.a dengan melakukan hal-hal berikut :
 - a. Mengangkat PNS yang masuk dalam klasifikasi I ke dalam jabatan yang bekesesuaian dengan kompetensinya;
 - b. Melakukan diklat bagi PNS yang masuk dalam kasifikasi II guna meningkatkan kompetensi sehingga sesuai dengan syarat jabatan yang akan didudukinya;
 - c. Memberlakukan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 bagi PNS yang masuk dalam klasifikasi III dengan alternatif sebagai berikut :
 - 1) Bagi PNS yang telah mempunyai masa kerja minimal 10 tahun dan usia minimal 50 tahun, dapat langsung dipensiunkan dengan memperoleh hak pensiun.
 - 2) Bagi PNS yang belum mempunyai masa kerja 10 tahun, namun telah mencapai usia minimal 45 tahun diberikan uang tunggu selama 1 tahun dan dapat diperpanjang sampai 5 tahun. Apabila dalam masa menerima uang tunggu PNS yang bersangkutan telah mencapai usia 50 tahun dan mempunyai masa kerja minimal 10 tahun, maka yang bersangkutan dapat dipensiunkan dengan memperoleh hak pensiun.
 Apabila sampai berakhir masa uang tunggu, PNS yang bersangkutan :
 - ❖ Sudah mempunyai masa kerja 10 tahun tetapi belum mencapai usia 50 tahun, maka yang bersangkutan dipensiunkan namun pensiunnya baru diterima saat yang bersangkutan telah mencapai usia 50 tahun.
 - ❖ Belum mempunyai masa kerja 10 tahun dan belum mencapai usia 50 tahun, dapat diberhentikan sebagai PNS tanpa memperoleh hak pensiun.
- 9. Kekurangan PNS yang diakibatkan oleh diterapkannya langkah-langkah penataan PNS sebagaimana butir 1 sampai butir 5 di masing-masing instansi dapat dipenuhi melalui :
 - a. Penarikan PNS dari instansi yang lain yang kompetensinya sesuai dengan syarat jabatan yang ada melalui pengumuman secara terbuka;
 - b. Pengadaan Pns baru sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang formasi PNS sebagaimana terakhir diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 yang telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang pengadaan PNS, jika langkah butir 9.a tidak dapat dipenuhi.

V. PELAKSANAAN

Untuk melaksanakan langkah-langkah penataan dan kegiatan sebagaimana angka IV di atas, setiap instansi di Pusat, Propinsi, Kabupaten, dan Kota perlu melakukan hal-hal sebagai berikut :

1. Membentuk tim penataan yang terdiri dari :
 - a. Tim pengarah dengan susunan sebagai berikut ketua, sekertaris, dan anggota. Ketua tim pengarah adalah pejabat Pembina Kepegawaian Pusat/ Daerah.

Sekertaris tim adalah Sekertaris Jendral Departemen, Sekertaris Menteri pada Kementerian Negara, Sekertaris Utama pada LPND, Deputi/Kepala unit organisasi yang membidangi administrasi kepegawaian pada Sekertaris Lembaga Tertinggi dan Tinggi Negara/Dewan/Komisi/Badan, dan Sekertaris Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota. Anggota tim adalah pimpinan unit kerja yang ada di lingkungan instansi pusat/daerah yang melaksanakan penataan. Tugas Tim Pengarah adalah sebagai berikut :

- 1) Merumuskan strategi pelaksanaan penataan dilingkungannya;
 - 2) Menetapkan pejabat yang bertanggung jawab dalam tim pelaksana;
 - 3) Memutuskan penyelesaian tindak lanjut hasil penataan PNS dan hal-hal lain yang berkaitan dengan penataan PNS;
 - 4) Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan penataan dilingkungannya masing-masing;
 - 5) Menyampaikan laporan hasil penataan kepada pejabat Pembina Kepegawaian di lingkungan instansinya.
- b. Tim pelaksana dengan susunan keanggotan tim adalah Ketua, Sekertaris, dan Anggota.

Tugas tim pelaksana, antara lain sebagai berikut :

- 1) Membuat rencana kegiatan dan rencana pembiayaan;
 - 2) Mensosialisasikan langkah-langkah penataan yang akan diambil kepada seluruh PNS di lingkungannya masing-masing;
 - 3) Menginventarisir permasalahan yang diperkirakan akan timbul dan menyiapkan solusi penyelesaiannya;
 - 4) Melaksanakan penataan PNS di lingkungannya;
 - 5) Menyiapkan laporan penataan PNS di instansinya sebagai bahan laporan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian di lingkungan instansinya.
2. Mengadakan koordinasi/ konsultasi dengan Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendayagunaan aparatur negara guna membahas kebutuhan anggaran yang timbul sebagai dampak penataan PNS termasuk pelaksanaan program pensiun dini bagi PNS yang termasuk klasifikasi III dalam butir 4.a.3) dengan berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979.
3. menyelesaikan administrasi kepegawaian PNS sebagai akibat pelaksanaan penataan dengan melibatkan instansi yang berwenang, yaitu :
- a. Badan Kepegawaian Negara bagi PNS pusat;
 - b. Badan/ Biro/ bagian yang bertanggung jawab dibidang kepegawaian Daerah bagi PNS Daeerah dan dengan dibantu oleh kantor Regional BKN.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian di lingkungan instansi Pusat/ Daerah melaporkan perkembangan dan hasil kegiatan penataan kepada Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendayagunaan aparatur negara.

VI. BIAYA

Segala biaya yang timbul akibat pelaksanaan Penataan Pegawai Negeri Sipil dibebankan kepada anggaran instansi masing-masing pemenuhan hak-hak pegawai yang timbul akibat penataan PNS diselesaikan berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

VII. LAIN_LAIN

1. Selama melakukan penataan PNS, perpanjang batas usia pensiun untuk pejabat struktural yang melebihi usia 56 tahun diperketat.
2. Dalam melaksanakan penataan pegawai negeri sipil, instansi Pemerintah Pusat dan Daerah dapat berkomunikasi dengan Menteri yang bertanggung jawab dibidang pendayagunaan aparatur negara
3. masukan dan saran penyempurnaan terhadap pedoman penataan pegawai negeri sipil disampaikan kepada Deputi Men.PAN Bidang SDM Aparatur Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara.

Menteri
Pendayagunaan Aparatur Negara

Feisal Tamin