

PERATURAN MENTERI SOSIAL REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 16 TAHUN 2015

TENTANG

PERENCANAAN DAN PENATAAN APARATUR SIPIL NEGARA  
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN SOSIAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI SOSIAL REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengamanatkan agar Pemerintah melakukan perencanaan dan penataan aparatur sipil negara;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Menteri Sosial tentang Perencanaan dan Penataan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Sosial;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1969 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2906);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 06, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1979 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3149) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 1994 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1994 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3562);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1994 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3547) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5121);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4015) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4332);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4018) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4194);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4263) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 164);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 5135).
9. Keputusan Presiden Nomor 121/P Tahun 2014 tentang Pembentukan Kementerian dan Pengangkatan Menteri Kabinet Kerja Periode Tahun 2014 – 2019;
10. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 8);
11. Peraturan Presiden Nomor 46 Tahun 2015 tentang Kementerian Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 86);
12. Peraturan Menteri Sosial Nomor 86/HUK/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Sosial;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN MENTERI SOSIAL TENTANG PERENCANAAN DAN PENATAAN APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN SOSIAL.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
3. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN, dan pembinaan manajemen ASN di instansi Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Perencanaan dan penataan ASN adalah 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.
6. Beban Kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu.
7. Analisis Beban Kerja adalah suatu teknik untuk menetapkan jumlah pegawai yang dibutuhkan dan waktu yang digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.
8. Peta Jabatan adalah susunan nama dan tingkat jabatan struktural dan fungsional yang tergambar dalam suatu struktur unit organisasi dari tingkat yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi.
9. Profil jabatan adalah data yang memuat tentang uraian jabatan dan syarat jabatan.

10. Formasi ASN adalah jumlah dan susunan jabatan dan/atau pangkat ASN yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu.

#### Pasal 2

- (1) Setiap Pejabat Pembina Kepegawaian satuan kerja di lingkungan Kementerian Sosial wajib melakukan perencanaan dan penataan ASN di lingkungannya.
- (2) Perencanaan dan penataan ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dimaksudkan untuk memperoleh Pegawai ASN yang tepat dan proporsional dari sisi kuantitas, kualitas, komposisi, dan distribusi.
- (3) Perencanaan dan penataan ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan berdasarkan analisis jabatan dan Analisis Beban Kerja.

#### Pasal 3

Perencanaan dan penataan ASN di lingkungan Kementerian Sosial dilaksanakan secara sistematis, obyektif, terencana, dan berkelanjutan.

### BAB II PROSEDUR

#### Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 4

Prosedur perencanaan dan penataan ASN dilaksanakan dengan tahapan:

- a. persiapan;
- b. pelaksanaan; dan
- c. penataan.

#### Bagian Kedua Persiapan

#### Pasal 5

- (1) Persiapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a dilaksanakan untuk menghasilkan informasi jabatan.
- (2) Informasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
  - a. uraian jabatan;
  - b. syarat dan kompetensi jabatan;
  - c. peta jabatan; dan
  - d. daftar kekuatan Pegawai ASN.

- (3) Format informasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

### Bagian Ketiga Pelaksanaan

#### Pasal 6

Pelaksanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b dilaksanakan dengan cara:

- a. menghitung formasi dan kebutuhan;
- b. menganalisis kesenjangan antara profil ASN dengan syarat dan kompetensi jabatan;
- c. menganalisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan kompetensi; dan
- d. menentukan kategori jumlah Pegawai ASN di unit kerja.

#### Pasal 7

Menghitung formasi dan kebutuhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a dilakukan melalui analisis kebutuhan, Beban Kerja, dan ketersediaan Pegawai ASN sesuai dengan peta jabatan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 8

- (1) Perhitungan formasi dan kebutuhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 disusun berdasarkan analisis kebutuhan jabatan dengan menghitung rasio keseimbangan antara Beban Kerja dan jumlah pemangku pejabat yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan tugas dan fungsi sesuai dengan jenjang jabatannya.
- (2) Perhitungan formasi dan kebutuhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditujukan untuk:
  - a. jabatan pimpinan tinggi madya;
  - b. jabatan pimpinan tinggi pratama;
  - c. jabatan administrator;
  - d. jabatan pengawas;
  - e. jabatan pelaksana;
  - f. jabatan fungsional tertentu;
  - g. jabatan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja; dan
  - h. khusus penyandang disabilitas.
- (3) Perhitungan formasi dan kebutuhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan ketentuan:
  - a. pengangkatan ASN dalam jabatan fungsional harus berdasarkan pada formasi yang telah ditetapkan oleh Pejabat yang Berwenang; dan
  - b. formasi jabatan pada masing-masing satuan organisasi sesuai dengan jenjang jabatannya.

- (4) Format dan tata cara penyusunan formasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

#### Pasal 9

- (1) Menganalisis kesenjangan antara profil ASN dengan syarat dan kompetensi jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b dilakukan dengan cara membandingkan kesesuaian dan tindak lanjut antara syarat jabatan dengan profil Pegawai ASN.
- (2) Syarat jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
- a. pendidikan;
  - b. pendidikan dan pelatihan;
  - c. pengalaman;
  - d. jabatan;
  - e. keahlian; dan
  - f. keterampilan.

#### Pasal 10

- (1) Menganalisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c dilakukan untuk menentukan perbedaan antara keadaan yang nyata dan kondisi yang diinginkan dalam pencapaian kinerja Pegawai ASN.
- (2) Menganalisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan mempertimbangkan:
- a. kesenjangan antara syarat jabatan dengan profil Pegawai ASN;
  - b. persyaratan kinerja Pegawai ASN meliputi pengertian, pengetahuan, keterampilan, dan sikap;
  - c. kinerja pekerjaan saat ini; dan
  - d. proyeksi beban kerja di masa mendatang.
- (3) Format identifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

#### Pasal 11

- (1) Menentukan kategori jumlah Pegawai ASN di unit kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf d dilakukan dengan cara membandingkan antara hasil penghitungan kebutuhan Pegawai ASN setiap jabatan dengan jumlah pegawai yang ada.
- (2) Kategori sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. kurang;
  - b. sesuai; atau
  - c. lebih.

- (3) Format kategori sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

#### Pasal 12

- (1) Kategori kurang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf a merupakan kondisi dimana jumlah Pegawai ASN yang ada lebih sedikit dari hasil penghitungan kebutuhan Pegawai ASN dengan toleransi atau kelonggaran 2,5% (dua koma lima persen).
- (2) Kategori sesuai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf b merupakan kondisi dimana jumlah Pegawai ASN yang ada mendekati hasil penghitungan kebutuhan Pegawai ASN dengan toleransi atau kelonggaran antara -2,5% (minus dua koma lima persen) sampai dengan 2,5% (dua koma lima persen).
- (3) Kategori lebih sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf c merupakan kondisi dimana jumlah Pegawai ASN yang ada lebih besar dari hasil penghitungan kebutuhan Pegawai ASN dengan toleransi atau kelonggaran 2,5% (dua koma lima persen).
- (4) Simulasi penghitungan kategori sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

#### Bagian Keempat Penataan

#### Pasal 13

Penataan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf c dilaksanakan dengan memperhatikan:

- a. jumlah dan distribusi Pegawai ASN; dan
- b. penguatan dan pengembangan kompetensi Pegawai ASN.

#### Pasal 14

- (1) Jumlah dan distribusi Pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf a dilakukan berdasarkan kategori sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3).
- (2) Untuk kategori kurang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1), dilakukan upaya:
  - a. melakukan distribusi Pegawai ASN dari unit organisasi yang kelebihan kepada unit organisasi yang kekurangan;
  - b. menarik ASN yang dipekerjakan atau diperbantukan pada instansi lain sesuai dengan syarat jabatan;
  - c. memberikan pendidikan dan pelatihan serta tugas ASN yang ada;
  - d. menyusun perencanaan dan pengembangan Pegawai ASN; dan

- e. menyusun perencanaan Pegawai ASN untuk 5 (lima) tahun dengan menggunakan pendekatan *positive growth* atau melaksanakan penerimaan ASN dengan jumlah lebih besar dibandingkan dengan Pegawai ASN yang berhenti.
- (3) Untuk kategori sesuai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2), dilakukan upaya:
- a. melakukan pemetaan potensi untuk mengetahui minat dan bakat ASN;
  - b. mengangkat ASN yang menduduki jabatan fungsional umum ke dalam jabatan fungsional tertentu sesuai dengan kebutuhan instansi dan mengidentifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihannya;
  - c. menyusun perencanaan dan pengembangan Pegawai ASN; dan
  - d. menyusun perencanaan Pegawai ASN untuk 5 (lima) tahun dengan menggunakan pendekatan *positive growth* atau melaksanakan penerimaan ASN dengan jumlah lebih besar dibandingkan dengan Pegawai ASN yang berhenti.
- (4) Untuk kategori lebih sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (3), dilakukan upaya:
- a. melakukan distribusi Pegawai ASN dari unit organisasi yang kelebihan kepada unit organisasi yang kekurangan;
  - b. melakukan penilaian kinerja, penegakan disiplin, dan penilaian kompetensi untuk mengetahui ASN yang memiliki kompetensi dan kapabilitas sesuai dengan syarat jabatan;
  - c. melakukan penyusunan peringkat; dan
  - d. menyusun perencanaan Pegawai ASN untuk 5 (lima) tahun dengan menggunakan pendekatan *positive growth* atau melaksanakan penerimaan ASN dengan jumlah lebih besar dibandingkan dengan Pegawai ASN yang berhenti.

#### Pasal 15

- (1) Penguatan dan pengembangan kompetensi Pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf b dilakukan dengan cara:
- a. mengidentifikasi dan menggambarkan kesenjangan kinerja pelaksanaan tugas jabatan;
  - b. menentukan sebab-sebab dan sumber informasi kesenjangan menyangkut: masalah pelaksanaan tugas saat ini, prosedur atau metode baru/perubahan, sistem atau peralatan bantu, dan/atau teknologi baru;
  - c. mengidentifikasi kesenjangan pelaksanaan kinerja yang didasarkan pada kurangnya pengetahuan dan keterampilan;
  - d. menentukan apakah pendidikan dan pelatihan merupakan solusi yang mungkin dilakukan;
  - e. menjaring data kesenjangan kompetensi pegawai;
  - f. mengidentifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan berdasarkan elemen : kompetensi, masalah dan prioritas; dan
  - g. melakukan pengusulan kebutuhan diklat dan pengembangan pegawai.

- (2) Format analisis kesenjangan antara profil ASN dengan syarat jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a tercantum dalam Lampiran VI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

#### Pasal 16

Terhadap ASN yang tidak memiliki kompetensi sesuai dengan syarat jabatan dan mendapatkan peringkat terendah di bawah jumlah ASN yang dibutuhkan dilakukan tindakan dengan ketentuan:

- a. bagi ASN yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 10 (sepuluh) tahun dan usia paling sedikit 50 (lima puluh) tahun, dapat langsung diberhentikan dengan memperoleh hak pensiun;
- b. bagi ASN yang belum mempunyai masa kerja 10 (sepuluh) tahun, namun telah mencapai usia paling sedikit 45 (empat puluh) tahun diberikan uang tunggu selama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sampai 5 (lima) tahun;
- c. apabila dalam masa menerima uang tunggu ASN telah mencapai usia 50 (lima puluh) tahun dan mempunyai masa kerja paling sedikit 10 (sepuluh) tahun, dapat diberhentikan dengan memperoleh hak pension;
- d. apabila sampai berakhir masa uang tunggu, ASN sudah mempunyai masa kerja 10 (sepuluh) tahun tetapi belum mencapai usia 50 (lima puluh) tahun, ASN diberhentikan namun hak pensiunnya baru diterima pada saat telah mencapai usia 50 (lima puluh) tahun; dan
- e. apabila sampai berakhir masa uang tunggu, ASN belum mempunyai masa kerja 10 (sepuluh) tahun dan belum mencapai usia 50 (lima puluh) tahun, dapat diberhentikan sebagai ASN tanpa memperoleh hak pensiun.

### BAB III PEMANTAUAN, EVALUASI, DAN PELAPORAN

#### Pasal 17

- (1) Perencanaan dan penataan ASN dilakukan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan.
- (2) Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sebagai upaya untuk mengontrol tingkat kesesuaian kuantitas, kualitas, komposisi, dan distribusi ASN yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi.

#### Pasal 18

Pelaksanaan perencanaan dan penataan ASN di lingkungan Kementerian Sosial dilakukan sebanyak 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun pada periode 31 Desember dan 30 Juni.

#### Pasal 19

- (1) Setiap unit kerja wajib membuat laporan hasil perencanaan dan penataan ASN dan melaporkan kepada Menteri Sosial melalui Sekretaris Jenderal paling lambat 1 (satu) bulan sejak berakhirnya pelaksanaan perencanaan dan penataan ASN.

- (2) Format laporan hasil penataan ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran VII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

#### Pasal 20

Unit kerja yang tidak melaporkan hasil pelaksanaan perencanaan dan penataan ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) dikenakan sanksi disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai Disiplin ASN.

### BAB IV PEMBIAYAAN

#### Pasal 21

Pembiayaan atas pelaksanaan perencanaan dan penataan ASN, termasuk pemenuhan hak-hak ASN sebagai konsekuensi dari perencanaan dan penataan ASN, dibebankan pada anggaran masing-masing unit kerja di lingkungan Kementerian Sosial.

### BAB V KETENTUAN PENUTUP

#### Pasal 22

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 2 SEPTEMBER 2015  
MENTERI SOSIAL REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

KHOFIFAH INDAR PARAWANSA

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 11 SEPTEMBER 2015  
MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

YASONNA H. LAOLY