



PERATURAN BUPATI KARAWANG

NOMOR : 89 TAHUN 2012

TENTANG PENATAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KARAWANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KARAWANG,

- Menimbang :
- a. bahwa berdasarkan Pasal 2 Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 37 Tahun 2011 tentang Penataan Pegawai Negeri Sipil, setiap Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Daerah wajib melakukan penataan Pegawai Negeri Sipil di lingkungannya;
 - b. bahwa untuk melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada butir a, dipandang perlu ditetapkan Peraturan Bupati Karawang tentang Penataan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang.
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam lingkungan Propinsi Jawa Barat;
 2. 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;
 3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 4. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008;
 5. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
 6. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
 7. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan;
 8. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit;
 9. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;

10. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil 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;
14. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Propinsi dan Pemerintahan Kabupaten/Kota;
15. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru;
16. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan;
17. Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil;
18. Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Menteri Dalam Negeri, Menteri Keuangan dan Menteri Agama Nomor 05/X/PB/2011, Nomor SPB/03/M.PAN-RB/10/2011, Nomor 48 Tahun 2011, Nomor 158/PMK.01/2011 dan Nomor 11 Tahun 2011 tentang Penataan dan Pemerataan Guru Pegawai Negeri Sipil;
19. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya;
20. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 39 Tahun 2009 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru dan Pengawas Satuan Pendidikan, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 30 Tahun 2011;

21. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2011 tentang Pedoman Perhitungan Jumlah Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil;
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2011 tentang Jabatan Fungsional Umum Pegawai Negeri Sipil;
23. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 1796/MENKES/PER/VIII/2011 tentang Registrasi Tenaga Kesehatan;
24. Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 81/MENKES/SK/I/2004 Tahun 2004 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota serta Rumah Sakit;
25. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 37 Tahun 2011 tentang Penataan Pegawai Negeri Sipil;
26. Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 7 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintah yang menjadi Kewenangan Pemerintah Kabupaten Karawang;
27. Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 8 Tahun 2008 tentang Prosedur Penyusunan Produk hukum Daerah;
28. Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 9 Tahun 2011 tentang Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas Daerah, Lembaga Teknis Daerah, Kecamatan dan Kelurahan.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG PENATAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KARAWANG.**

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Bupati adalah Bupati Karawang.
2. Daerah adalah Daerah Kabupaten Karawang.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah yang terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas Daerah, Lembaga Teknis Daerah, Kecamatan dan Kelurahan, Satpol PP, Lembaga lain dan Staf Ahli.
5. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah sebagaimana dimaksud dalam 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.

6. Penataan Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk memperoleh kuantitas, kualitas, komposisi dan distribusi Pegawai Negeri Sipil/Calon Pegawai Negeri Sipil yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga dapat mewujudkan visi dan misi organisasi menjadi kinerja nyata.
7. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.
8. Tenaga Guru Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut tenaga guru adalah guru yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil.
9. Tenaga Kesehatan adalah setiap Pegawai Negeri Sipil dan/atau Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan formal di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan dalam melakukan upaya kesehatan.
10. Tenaga Teknis adalah Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan fungsional umum dan fungsional tertentu diluar fungsional guru dan fungsional tenaga kesehatan.
11. Pemindehan Pegawai Negeri Sipil adalah proses penugasan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil antar Satuan Kerja Perangkat Daerah, antar jenjang, antar pendidikan/jabatan dalam satuan administrasi pangkal yang bersangkutan.
12. Tugas tambahan adalah tugas yang dibebankan diluar tugas dan fungsinya.
13. Komposisi Pegawai Negeri Sipil adalah perbandingan jumlah Pegawai Negeri Sipil dalam satuan organisasi perangkat daerah pada jabatan tertentu sesuai dengan kebutuhan riil masing satuan organisasi perangkat daerah yang bersangkutan.
14. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diaktualisasikan oleh Pegawai Negeri Sipil dalam melakukan tugas keprofesionalan.
15. Jabatan fungsional umum adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam keterampilan tertentu serta bersifat mandiri dan untuk kenaikan pangkatnya tidak disyaratkan dengan angka kredit.
16. Jabatan fungsional tertentu adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri dan untuk kenaikan jabatan dan pangkatnya disyaratkan dengan angka kredit.
17. Beban kerja adalah sebuah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu.
18. Formasi Pegawai Negeri Sipil adalah jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi Negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu.
19. Evaluasi adalah sinkronisasi/harmonisasi kebijakan pemerintah dengan kebijakan pemerintah daerah agar tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

20. Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja dan perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil.
21. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja dan perilaku kerjanya.
22. Penilaian Kinerja Guru adalah penilaian tiap butir kegiatan tugas utama Guru dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan dan jabatannya.
23. Uraian Jabatan adalah uraian tentang informasi dan karakteristik jabatan, seperti nama jabatan, kode jabatan, letak jabatan, ikhtisar jabatan, uraian tugas, hasil kerja, bahan kerja, peralatan kerja, tanggungjawab jabatan, wewenang jabatan, korelasi jabatan, kondisi lingkungan kerja dan syarat jabatan. Uraian jabatan diartikan pula sebagai gambaran tentang hal-hal yang berkaitan dengan jabatan yang meliputi rincian tugas, hasil kerja, bahan kerja, peralatan kerja, tanggungjawab, wewenang, korelasi jabatan, kondisi lingkungan kerja, upaya fisik dan kemungkinan risiko bahaya, serta persyaratan jabatan.
24. Syarat Jabatan adalah syarat yang harus dipenuhi atau dimiliki oleh seseorang untuk menduduki suatu jabatan. Syarat jabatan merupakan tuntutan kemampuan kerja yang ditunjukkan dengan keahlian atau keterampilan kerja yang diidentifikasi dari pemilikan pengetahuan kerja, pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, serta syarat psikologi.
25. Peta Jabatan adalah susunan jabatan yang digambarkan secara vertical maupun horizontal menurut struktur kewenangan, tugas, dan tanggungjawab jabatan serta persyaratan jabatan. Peta jabatan menggambarkan seluruh jabatan yang ada dan kedudukannya dalam unit kerja.

BAB II RUANG LINGKUP

Pasal 2

Ruang lingkup Pegawai Negeri Sipil yang dimaksud dalam Peraturan Bupati ini adalah tenaga guru, tenaga kesehatan dan tenaga teknis pada Satuan Kerja Perangkat Daerah lingkup Pemerintah Kabupaten Karawang.

Pasal 3

- (1) Ruang lingkup penataan Pegawai Negeri Sipil meliputi aspek kuantitas, kualitas, komposisi dan distribusi Pegawai Negeri Sipil yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi berdasarkan hasil perhitungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Aspek kuantitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi perhitungan jumlah kebutuhan pegawai untuk memenuhi kebutuhan organisasi.
- (3) Aspek kualitas, komposisi dan distribusi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi, kapabilitas dan prestasi kerja/penilaian kinerja serta pemerataan penyebaran Pegawai Negeri Sipil.

BAB III
PRINSIP PENATAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

Pasal 4

Penataan PNS dilakukan dengan menggunakan prinsip :

- a. Terencana, yaitu penataan Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan melalui suatu persiapan yang komprehensif berdasarkan suatu rancangan dan konsep dalam dimensi waktu yang ditentukan;
- b. Sistematis, yaitu penataan Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan menurut pendekatan suatu system tertentu yang mengacu pada system manajemen kepegawaian;
- c. Berkelanjutan, yaitu Penataan Pegawai Negeri Sipil merupakan proses yang berkesinambungan sesuai dengan tahapan perencanaan yang sistematis;
- d. Objektif, yaitu penataan Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan riil organisasi.

BAB IV
KEBIJAKAN PENATAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

Pasal 5

Kebijakan Penataan Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan dengan :

- a. Penetapan standardisasi teknis dalam penataan Pegawai Negeri Sipil secara Proporsional;
- b. Pengkoordinasian dan pelaksanaan fasilitas pemindahan, pemerataan dan penyebarluasan tenaga guru, tenaga kesehatan dan tenaga teknis antar Satuan Kerja Perangkat Daerah, antar jenjang, dan antar jenis jabatan untuk penataan Pegawai Negeri Sipil;
- c. Penyusunan perencanaan, penataan, pemerataan dan penyebarluasan Pegawai Negeri Sipil antar Satuan Kerja Perangkat Daerah, antar jenjang, dan antar jenis jabatan;
- d. dipekerjakan atau diperbantukan pada instansi lain dalam rangka memenuhi kewajiban untuk mengisi kebutuhan formasi daerah;
- e. Penyusunan laporan hasil penataan Pegawai Negeri Sipil.

BAB V
PROSEDUR PELAKSANAAN PENATAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

Bagian Kesatu
Persiapan Penataan Pegawai Negeri Sipil

Pasal 6

- (1) Dalam melaksanakan penataan Pegawai Negeri Sipil, SKPD wajib melakukan analisis jabatan dengan berpedoman pada Peraturan Perundang-Undangan yang menghasilkan informasi jabatan meliputi :
 - a. Uraian jabatan;
 - b. Syarat jabatan; dan
 - c. Peta Jabatan dan Kekuatan pegawai;
- (2) Apabila informasi jabatan sebagaimana dimaksud pada angka 1 telah tersedia, maka instansi pusat dan daerah wajib melakukan peninjauan kembali atas informasi jabatan tersebut.

Bagian Kedua
Pelaksanaan Penataan Pegawai Negeri Sipil

Pasal 7

- (1) Menghitung kebutuhan pegawai dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- (2) Menganalisis kesenjangan antara profil Pegawai Negeri Sipil dengan syarat jabatan;
- (3) Menentukan jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Satuan Kerja Perangkat Daerah dengan cara membandingkan antara hasil perhitungan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil setiap jabatan dengan jumlah Pegawai Negeri yang ada, berupa kategori jumlah pegawai kurang (K), sesuai (S), dan Lebih (L);
- (4) Hasil perhitungan kebutuhan pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (3) sekurang-kurangnya harus menghasilkan informasi meliputi :
 - a. Uraian jabatan;
 - b. Peta jabatan;
 - c. Kekuatan pegawai;
 - d. Persediaan pegawai;
 - e. Kebutuhan pegawai
 - f. Kesesuaian, kekurangan dan/atau kelebihan;
 - g. Rencana realokasi/redistribusi pegawai
- (5) Melakukan langkah-langkah tindak lanjut.

Bagian Ketiga
Tindaklanjut Penataan Kekurangan Jumlah Pegawai

Pasal 8

- (1) Melakukan distribusi pegawai dari unit organisasi yang kelebihan pegawai dan mengalokasikannya kepada unit organisasi yang kekurangan, dengan memperhatikan alokasi formasi, domisili dan kompetensi jabatan yang dipersyaratkan untuk pekerjaan tersebut.
- (2) Melakukan Penarikan Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan atau diperbantukan pada instansi lain disesuaikan dengan syarat jabatan.
- (3) Memberdayakan Pegawai Negeri Sipil yang tersedia melalui pendidikan dan pelatihan serta memperkaya tugas pegawai yang ada.
- (4) Menyusun perencanaan pengembangan Pegawai Negeri Sipil.
- (5) Menyusun perencanaan pegawai untuk 5 (lima) tahun ke depan dengan pendekatan *positif growth*, dilakukan secara bertahap sesuai dengan kemampuan keuangan.

Bagian Keempat
Tindaklanjut Penataan Pegawai Negeri Sipil yang telah sesuai Kebutuhan

Pasal 9

- (1) Melakukan pemetaan potensi Pegawai Negeri Sipil dalam rangka mengetahui minat dan bakat pegawai.

- (2) Mengangkat Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan fungsional umum ke dalam jabatan fungsional tertentu sesuai dengan kebutuhan organisasi dan mengidentifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihannya.
- (3) Menyusun perencanaan pengembangan pegawai.
- (4) Menyusun perencanaan Pegawai Negeri Sipil untuk 5 (lima) tahun kedepan dengan pendekatan *zero growth*, dilakukan secara bertahap sesuai dengan kemampuan.

Bagian Kelima
Tindakanlanjutan Penataan Kelebihan Pegawai Negeri Sipil

Pasal 10

- (1) Melakukan penilaian kualifikasi dan kompetensi Pegawai Negeri Sipil untuk mengetahui data Pegawai Negeri Sipil dan/atau Calon Pegawai Negeri Sipil yang akan dipindahtugaskan.
- (2) Melakukan distribusi/memindahtugaskan Pegawai Negeri Sipil dari unit organisasi yang kelebihan kepada unit organisasi yang kekurangan, sesuai peringkat hasil penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Melakukan alih fungsi/profesi guru sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (4) Menerapkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 dan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 sebagaimana telah dua kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2008 bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak memiliki kompetensi sesuai dengan syarat jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan mendapat peringkat paling rendah dibawah jumlah pegawai yang dibutuhkan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan alternatif sebagai berikut :
 - a. Bagi Pegawai Negeri Sipil yang telah mempunyai masa kerja minimal 10 tahun dan usia minimal 50 tahun, dapat langsung diberhentikan dengan memperoleh hak pensiun;
 - b. Bagi Pegawai Negeri Sipil 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;
 - c. Apabila dalam masa menerima uang tunggu Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan telah mencapai usia 50 tahun dan mempunyai masa kerja minimal 10 tahun, maka yang bersangkutan dapat diberhentikan dengan memperoleh hak pensiun;
 - d. Apabila sampai berakhir masa uang tunggu, Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan :
 - 1) Sudah mempunyai masa kerja 10 tahun tetapi belum mencapai usia 50 tahun, maka yang bersangkutan diberhentikan namun hak pensiunnya baru diterima pada saat yang bersangkutan telah mencapai usia 50 tahun;
 - 2) Belum mempunyai masa kerja 10 tahun dan belum mencapai usia 50 tahun, dapat diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil tanpa memperoleh hak pensiun.
- (5) Menyusun perencanaan pegawai untuk 5 (lima) tahun ke depan dengan pendekatan *minus growth* berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kemampuan keuangan.
- (6) Melakukan evaluasi dan analisis organisasi yang menyangkut tugas, fungsi dan struktur organisasi.

BAB VI
MEKANISME PELAKSANAAN PENATAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

Pasal 11

- (1) Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana dimaksud pasal 7, Kepala Satuan Organisasi Perangkat Daerah mengusulkan rencana pemindahan, pemerataan dan penyebarluasan Pegawai Negeri Sipil pada Satuan Kerja Perangkat Daerah yang kelebihan dan menyampaikannya kepada Bupati melalui Badan Kepegawaian dan Diklat paling lambat awal bulan Juni tahun berjalan atas dasar usulan dari masing-masing unit kerja paling bawah yang ada di lingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah yang bersangkutan sesuai dengan kriteria sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3).
- (2) Berdasarkan usulan masing-masing Organisasi Perangkat Daerah, Badan Kepegawaian dan Diklat melakukan klarifikasi dan verifikasi serta menyiapkan bahan rumusan kebijakan rencana usulan pemindahan, pemerataan dan penyebarluasan PNS paling lambat bulan Mei tahun berjalan.
- (3) Untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) dikoordinasikan oleh Sekretaris Daerah Kabupaten Karawang.
- (4) Bupati menetapkan keputusan pemindahan, pemerataan dan penyebarluasan Pegawai Negeri Sipil dalam rangka pemindahan, pemerataan dan penyebarluasan pegawai negeri sipil.
- (5) Badan Kepegawaian dan Diklat memfasilitasi pelaksanaan pemindahan, pemerataan dan penyebarluasan Pegawai Negeri Sipil paling lambat akhir bulan Juni tahun berjalan.
- (6) Hasil pelaksanaan kegiatan Penataan Pegawai Negeri Sipil disampaikan oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat kepada Bupati, paling lambat satu bulan setelah kegiatan dilaksanakan.

BAB VII
PEMBIAYAAN

Pasal 12

Biaya kegiatan penataan PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Karawang Tahun berjalan.

BAB VIII
LAPORAN

Pasal 13

Hasil Penataan PNS dilaporkan kepada Badan Kepegawaian Negara paling lambat 1(satu) bulan sejak berakhirnya pelaksanaan penataan PNS.

BAB X
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 14

Khusus bagi Guru Pegawai Negeri Sipil, mekanisme dan penjadwalan penataan/pemerataan guru Pegawai Negeri Sipil mengacu kepada Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional, Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Menteri Dalam Negeri, Menteri Keuangan dan Menteri Agama Nomor 05/X/PB/2011 Nomor SPB/03/M.PAN-RB/10/2011 Nomor 48 Tahun 2011 Nomor 158/PMK.01/2011 Nomor 11 Tahun 2011 tentang Penataan dan Pemerataan Guru Pegawai Negeri Sipil.

BAB XI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 15

Hal-hal yang belum cukup diatur dalam Peraturan Bupati ini, sepanjang mengenai teknis pelaksanaannya diatur lebih lanjut oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat.

Pasal 16

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Karawang
pada tanggal 20 Juli 2012

BUPATI KARAWANG,

ttd

ADE SWARA

Diundangkan di Karawang
pada tanggal 20 Juli 2012

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN
KARAWANG,

ttd

IMAN SUMANTRI

BERITA DAERAH KABUPATEN KARAWANG TAHUN 2012
NOMOR : 89 SERI : E