



WALIKOTA YOGYAKARTA
PERATURAN WALIKOTA YOGYAKARTA
NOMOR 45 TAHUN 2017
TENTANG

FORMASI PEGAWAI BERBASIS KOMPETENSI
DI PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA YOGYAKARTA,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka menjamin tersedianya jumlah dan mutu Pegawai Negeri Sipil yang tepat dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan maka perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia secara terencana dan terukur dalam Formasi Pegawai;
 - b. bahwa dalam rangka menjamin pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Yogyakarta secara selaras dan seimbang antara kepentingan pegawai dan organisasi, perlu menetapkan Formasi Pegawai Berbasis Kompetensi;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b, perlu menetapkan Peraturan Walikota Yogyakarta tentang Formasi Pegawai Berbasis Kompetensi di Pemerintah Kota Yogyakarta;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur, Djawa Tengah, Djawa Barat dan Dalam Daerah Istimewa Yogyakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 859);

2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) 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 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
6. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural 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;
7. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2003 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 35 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;

9. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 37 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Pegawai Negeri Sipil;

M E M U T U S K A N :

Menetapkan : **PERATURAN WALIKOTA TENTANG FORMASI PEGAWAI BERBASIS KOMPETENSI DI PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA.**

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan 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 disebut 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. 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.
4. Formasi pegawai berbasis kompetensi adalah jumlah dan mutu pegawai yang diperlukan dan dikelola oleh suatu organisasi negara agar mampu melaksanakan tugas pokok untuk jangka waktu tertentu.
5. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh PNS, mencakup pengetahuan, kecakapan dan sikap perilaku yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas jabatannya.
6. Perencanaan pegawai adalah suatu usaha yang dilakukan berdasarkan perhitungan-perhitungan yang rasional dan sistematis guna terciptanya jumlah dan mutu pegawai yang memadai guna memenuhi kebutuhan organisasi.
7. Penyediaan pegawai adalah upaya suatu satuan organisasi untuk mencari dan mengembangkan pegawai sesuai dengan standar, kualifikasi dan kompetensi jabatan dalam rangka memenuhi kebutuhan suatu satuan organisasi.
8. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkatan Jabatan berdasarkan

tingkat kesulitan, tanggung jawab, dampak, dan persyaratan kualifikasi pekerjaan yang digunakan sebagai dasar pengangkatan, pemindahan dan penggajian.

9. Karier adalah pengembangan dalam jenjang jabatan/pangkat yang dicapai selama menjadi PNS.
10. Pola karier PNS yang selanjutnya disebut Pola Karier adalah pola pembinaan PNS yang menggambarkan alur pengembangan karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi, serta masa jabatan seorang PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan pensiun.
11. Alur Pengembangan Karier yang selanjutnya disebut alur karier adalah lintasan perpindahan jabatan secara vertikal, horizontal maupun diagonal yang dapat dilalui PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan jabatan tertinggi.
12. Pengembangan karier adalah suatu upaya pemenuhan kebutuhan tenaga PNS secara kualitatif sesuai dengan persyaratan jabatan yang ditentukan untuk dapat mengembangkan potensinya secara optimal untuk mencapai karier setinggi-tingginya di dalam organisasi.
13. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.
14. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
15. Pengangkatan dalam jabatan adalah penetapan dalam Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
16. Perpindahan jabatan adalah perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
17. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN serta pembinaan Manajemen ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
18. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
19. Pemutakhiran data kepegawaian adalah proses perubahan data kepegawaian untuk mencapai kondisi data yang akurat dan terkini;
20. Kota adalah Kota Yogyakarta.
21. Walikota adalah Walikota Yogyakarta.

22. Pemerintah Kota adalah Pemerintah Kota Yogyakarta.
23. Organisasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat OPD adalah perangkat daerah pada pemerintah kota yang terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas Daerah, Lembaga Teknis Daerah, dan Kecamatan.
24. Unit Kerja adalah Bagian pada Sekretariat Daerah.
25. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan yang selanjutnya disingkat BKPP adalah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta.

Pasal 2

Maksud pembentukan Peraturan Walikota ini adalah untuk memperoleh kuantitas, kualitas, komposisi dan distribusi pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Kota sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik;

Pasal 3

Tujuan pembentukan Peraturan Walikota ini adalah:

- a. tercapainya kesesuaian jumlah dan mutu pegawai dengan beban kerja dan tanggung jawab pada masing-masing OPD/Unit Kerja;
- b. tercapainya keselarasan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki oleh pegawai yang akan mengisi dan menempati suatu jabatan;
- c. ditetapkannya kebutuhan dan rencana penyediaan pegawai;
- d. meningkatnya profesionalitas pegawai; dan
- e. terciptanya iklim kerja yang kondusif dan transparan.

Pasal 4

Penyusunan formasi pegawai berbasis kompetensi terdiri dari:

- a. jumlah pegawai sesuai dengan beban kerja;
- b. penataan pegawai sesuai kompetensi dan syarat jabatan;
- c. formasi tersedia karena adanya posisi jabatan yang lowong;
- d. kebutuhan pegawai dinyatakan dalam nama jabatan dan syarat jabatan;
- e. tersedia peta jabatan dan uraian jabatan hasil analisis jabatan.

Pasal 5

- (1) Pengisian dan penempatan pegawai dalam jabatan sebagaimana dimaksud pada Pasal 3 huruf b dilakukan melalui pengangkatan atau perpindahan dalam jabatan.
- (2) Pengisian dan penempatan pegawai sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan memetakan Jabatan yang akan diisi dan merencanakan

penempatan pegawai dalam Jabatan tersebut atas dasar kesesuaian antara kompetensi pegawai dengan persyaratan Jabatan, klasifikasi Jabatan dan pola karier, dengan memperhatikan kebutuhan Pemerintah Kota.

BAB II

UNSUR-UNSUR DAN PENYUSUNAN FORMASI PEGAWAI BERBASIS KOMPETENSI

Bagian Kesatu

Unsur-Unsur Formasi Pegawai Berbasis Kompetensi

Pasal 6

- (1) Unsur-unsur formasi pegawai berbasis kompetensi adalah sebagai berikut:
 - a. Hasil analisis jabatan berdasarkan analisis beban kerja;
 - b. Profil Pegawai; dan
 - c. Hasil Penilaian Kompetensi.
- (2) Profil Pegawai sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b adalah sebagai berikut:
 - a. pendidikan formal;
 - b. pendidikan dan pelatihan;
 - c. usia;
 - d. masa kerja;
 - e. pangkat/golongan ruang;
 - f. tingkat jabatan;
 - g. pengalaman jabatan; dan
 - h. catatan kepegawaian lainnya yang diperlukan.
- (3) Hasil Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c merupakan hasil penilaian kompetensi pegawai.

Bagian Kedua

Penyusunan Formasi Pegawai Berbasis Kompetensi

Pasal 7

- (1) Formasi pegawai berbasis kompetensi disusun dengan mempertimbangkan jumlah dan mutu kebutuhan pegawai.
- (2) Penyusunan formasi pegawai berbasis kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) melalui proses:
 - a. penyusunan analisis jabatan;
 - b. penyusunan analisis beban kerja;
 - c. penyusunan profil pegawai;
 - d. penyusunan hasil penilaian kompetensi;
 - e. analisis kebutuhan pegawai; dan

- f. evaluasi formasi pegawai berbasis kompetensi.

Pasal 8

- (1) Penyusunan analisis jabatan sebagaimana dimaksud pada Pasal 7 ayat (2) huruf a dilakukan dengan mengumpulkan data jabatan yang akan dianalisis, disusun, dan disajikan menjadi informasi jabatan secara sistematis, teratur, dan terus menerus.
- (2) Hasil analisis jabatan meliputi :
 - a. peta jabatan;
 - b. uraian jabatan; dan
 - c. syarat jabatan.
- (3) Peta jabatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a disusun dengan menggambarkan susunan nama dan tingkat jabatan struktural dan fungsional dalam suatu struktur unit organisasi dari tingkat yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi.
- (4) Uraian jabatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf b meliputi :
 - a. ihktisar jabatan;
 - b. uraian tugas;
 - c. hasil kerja;
 - d. tanggung jawab;
 - e. wewenang;
 - f. korelasi jabatan;
 - g. kondisi lingkungan kerja; dan
 - h. risiko bahaya.
- (5) Syarat jabatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c meliputi :
 - a. Pangkat/golongan ruang;
 - b. pendidikan;
 - c. kursus/pelatihan meliputi:
 - 1. penjenjangan; dan
 - 2. teknis.
 - d. pengalaman kerja;
 - e. pengetahuan;
 - f. keterampilan;
 - g. bakat kerja;
 - h. temperamen kerja;
 - i. minat kerja;
 - j. upaya fisik;
 - k. kondisi fisik; dan

1. fungsi pekerja.

Pasal 9

- (1) Penyusunan analisis beban kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 7 ayat (2) huruf b dilakukan dengan menentukan jumlah dan jenis pekerjaan suatu unit organisasi yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisa jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya.
- (2) Analisis beban kerja dipergunakan untuk analisis kebutuhan pegawai.

Pasal 10

Penyusunan profil pegawai sebagaimana dimaksud pada Pasal 7 ayat (2) huruf c dilakukan dengan mengumpulkan, menyimpan, serta menyajikan data dan informasi kepegawaian yang dikelola oleh Pemerintah Kota.

Pasal 11

- (1) Analisis kebutuhan pegawai sebagaimana dimaksud pada Pasal 7 ayat (2) huruf e dilakukan dengan menghitung jumlah dan kompetensi pegawai yang dibutuhkan dan dikelola oleh Pemerintah Kota sesuai dengan kebijakan pemerintah.
- (2) Kebijakan pemerintah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mencakup:
 - a. jumlah formasi PNS;
 - b. prioritas kebutuhan PNS; dan
 - c. perencanaan perpindahan dalam jabatan.

Pasal 12

Evaluasi formasi pegawai berbasis kompetensi sebagaimana dimaksud pada Pasal 7 ayat (2) huruf f merupakan evaluasi pencapaian target penyusunan formasi pegawai berbasis kompetensi.

Pasal 13

- (1) Setiap OPD/Unit Kerja wajib menyusun formasi pegawai berbasis kompetensi.
- (2) Formasi pegawai berbasis kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui pemutakhiran data secara berkala sesuai dengan perkembangan atau perubahan informasi dan menyampaikan laporan kepada BKPP.
- (3) Laporan Formasi pegawai berbasis kompetensi adalah sebagaimana dimaksud dalam Lampiran Peraturan Walikota ini.

BAB III
PENGUNAAN DAN TIM PENYUSUN FORMASI PEGAWAI BERBASIS KOMPETENSI
Bagian Kesatu

Penggunaan Formasi Pegawai Berbasis Kompetensi

Pasal 14

Formasi pegawai berbasis kompetensi dipergunakan sebagai dasar:

- a. perencanaan pegawai;
- b. rekrutmen dan seleksi;
- c. pengangkatan dalam jabatan;
- d. perpindahan dalam jabatan; dan
- e. pendidikan dan pelatihan.

Bagian Kedua
Tim Penyusun Formasi Pegawai Berbasis Kompetensi

Pasal 15

- (1) Pejabat Pembina Kepegawaian dalam melakukan penyusunan dan penetapan Formasi Pegawai Berbasis Kompetensi pada Pemerintah Kota dibantu oleh Tim yang dibentuk dengan Keputusan Walikota;
- (2) Tim sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit terdiri dari:
 - a. Sekretaris Daerah;
 - b. asisten yang membidangi kepegawaian;
 - c. unsur dari OPD yang membidangi kepegawaian;
 - d. unsur dari OPD yang membidangi pengelolaan keuangan; dan
 - e. unsur dari OPD/Unit Kerja yang membidangi organisasi dan tatalaksana.

Pasal 16

Tim sebagaimana dimaksud pada Pasal 15 ayat (1) dalam melaksanakan tugas mendasarkan pada analisis kebutuhan dan penyediaan pegawai sesuai dengan jabatan dan kompetensi yang tersedia dengan memperhatikan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan oleh Pemerintah.

BAB IV
SISTEM INFORMASI FORMASI

Pasal 17

- (1) Hasil penyusunan formasi pegawai berbasis kompetensi disimpan dalam *database* Formasi.

(2) *Database* Formasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diolah dalam Sistem Informasi Formasi Pegawai Berbasis Kompetensi.

Pasal 18

- (1) Sistem Informasi Formasi Pegawai Berbasis Kompetensi sebagaimana dimaksud pada Pasal 17 ayat (2) dibangun sebagai rangkaian informasi dan data mengenai analisis kebutuhan dan penyediaan pegawai sesuai dengan jabatan dan kompetensi yang tersedia yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi.
- (2) Sistem Informasi Formasi Pegawai Berbasis Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diselenggarakan oleh Pemerintah Kota dan terintegrasi antar-OPD/Unit Kerja.
- (3) Sistem Informasi Formasi Pegawai Berbasis Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berbasiskan teknologi informasi yang mudah diaplikasikan, mudah diakses, dan memiliki sistem keamanan yang dipercaya untuk menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi pengambilan keputusan.
- (4) Untuk menjamin keterpaduan dan akurasi data dalam Sistem Informasi Formasi Pegawai Berbasis Kompetensi, setiap OPD/Unit Kerja wajib memutakhirkan data secara berkala sesuai dengan perkembangan atau perubahan informasi dan menyampaikan laporan kepada BKPP.

Pasal 19

- (1) BKPP diberikan kewenangan untuk meminta bahan atau informasi dari masing-masing OPD/Unit Kerja yang terkait dengan kegiatan pengelolaan Sistem Informasi Formasi Pegawai Berbasis Kompetensi.
- (2) BKPP mempunyai hak akses untuk pengelolaan Sistem Informasi Formasi Pegawai Berbasis Kompetensi pada semua OPD/Unit Kerja.
- (3) Seluruh OPD/Unit Kerja mempunyai hak akses untuk pengelolaan Sistem Informasi Formasi Pegawai Berbasis Kompetensi pada masing-masing OPD/Unit Kerja.

BAB V EVALUASI DAN LAPORAN FORMASI

Pasal 20

- (1) Koordinasi, harmonisasi, pelaksanaan, dan evaluasi penyusunan formasi pegawai berbasis kompetensi dilakukan oleh Tim sebagaimana dimaksud pada pasal 15 ayat (1).
- (2) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyampaikan laporan dan evaluasi pelaksanaan penyusunan formasi pegawai berbasis kompetensi kepada Pejabat

Pembina Kepegawaian melalui Pejabat yang Berwenang.

BAB VI
PEMBIAYAAN

Pasal 21

Pembiayaan pelaksanaan penyusunan formasi pegawai berbasis kompetensi dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Yogyakarta.

BAB VII
PENUTUP

Pasal 22

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya ke dalam Berita Daerah.

Ditetapkan di Yogyakarta
pada tanggal 20 Juni 2017
WALIKOTA YOGYAKARTA,

ttd

HARYADI SUYUTI

Diundangkan di Yogyakarta
pada tanggal 20 Juni 2017
SEKRETARIS DAERAH KOTA YOGYAKARTA,

ttd

TITIK SULASTRI

BERITA DAERAH KOTA YOGYAKARTA TAHUN 2017 NOMOR 45

