



BUPATI CIAMIS

PERATURAN BUPATI CIAMIS

NOMOR : 8 TAHUN 2012
LAMPIRAN : -.-

TENTANG

PELAKSANAAN PENATAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN CIAMIS

BUPATI CIAMIS,

- Menimbang :
- a. bahwa berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 37 Tahun 2011 tentang Penataan Pegawai Negeri Sipil antara lain dinyatakan bahwa setiap pejabat Pembina Kepegawaian Daerah wajib melakukan penataan Pegawai Negeri Sipil di lingkungannya untuk memperoleh Pegawai Negeri Sipil yang baik secara kuantitas, kualitas, komposisi dan distribusinya secara proporsional sehingga dapat mewujudkan visi dan misi organisasi menjadi kinerja nyata.
 - b. bahwa jumlah kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Ciamis yang mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2011 tentang Pedoman Perhitungan Jumlah Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil, menunjukkan adanya kesenjangan pemerataan sumber daya aparatur baik antar Satuan Kerja Perangkat Daerah maupun antar jenjang, dan antar jenis jabatan baik tenaga guru, tenaga kesehatan maupun tenaga teknis.
 - c. bahwa guna mengatasi kesenjangan sebagaimana dimaksud pada huruf b dan untuk menjamin kuantitas, kualitas, komposisi dan distribusi Pegawai Negeri Sipil yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu mengatur Pelaksanaan Penataan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis yang ditetapkan dengan Peraturan Bupati.
- 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 dua kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah;
5. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan 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 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil 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;
11. 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;
12. 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;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Propinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
14. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru;
15. 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;
16. Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil;
17. 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 dan Nomor 11 Tahun 2011 tentang Penataan dan Pemerataan Guru Pegawai Negeri Sipil;

18. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya;
19. 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 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 39 Tahun 2009 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru dan Pengawas Satuan Pendidikan;
20. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2011 tentang Pedoman Perhitungan Jumlah Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil;
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2011 tentang Jabatan Fungsional Umum;
22. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 1796/MENKES/PER/VIII/2011 tentang Registrasi Tenaga Kesehatan;
23. Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 81/MENKES/SK/I/2004 Tahun 2004 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Propinsi, Kabupaten/Kota serta Rumah Sakit;
24. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 37 Tahun 2011 tentang Penataan Pegawai Negeri Sipil;
25. Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 13 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan yang menjadi Kewenangan Pemerintah Kabupaten Ciamis;
26. Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 17 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Ciamis sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 4 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 17 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Ciamis;
27. Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 3 Tahun 2010 tentang Badan Penanggulangan Bencana Daerah;
28. Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 28 Tahun 2011 tentang Sekretariat Dewan Pengurus Korpri Kabupaten Ciamis;
29. Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 23 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Pendidikan.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PELAKSANAAN PENATAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN CIAMIS.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Bupati adalah Bupati Ciamis;
2. Daerah adalah Daerah Kabupaten Ciamis;
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati beserta Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Inspektorat, Dinas Daerah, Lembaga Teknis Daerah, Kecamatan dan Kelurahan, Satpol PP, lembaga lain dan Staf Ahli;
5. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999;
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 anak 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 orang 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 pejabat 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 jenis jabatan dalam rangka peningkatan dan pengembangan sumber daya aparatur yang berdampak pada perubahan 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 Kerja Perangkat Daerah pada jabatan tertentu sesuai dengan kebutuhan riil masing-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 melaksanakan 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 pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau 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 sejumlah 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 Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja dan perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil;
21. Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja dan perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil;
22. Penilaian Kinerja Guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, 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, tanggung jawab 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, tanggung jawab, 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, dan kemampuan dari aspek psikologis dan kekuatan fisik. Syarat jabatan diartikan pula sebagai kualifikasi yang harus dipenuhi untuk menduduki suatu jabatan seperti pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, serta syarat psikologi;
25. Peta Jabatan adalah susunan jabatan yang digambarkan secara vertikal maupun horizontal menurut struktur kewenangan, tugas, dan tanggung jawab 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 Organisasi Perangkat Daerah lingkup Pemerintah Kabupaten Ciamis.

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 serta pemerataan penyebarluasan 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 sistem tertentu yang mengacu pada sistem 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 standarisasi teknis dalam penataan Pegawai Negeri Sipil dilakukan secara proporsional.
- b. Pengkoordinasian dan pelaksanaan fasilitasi pemindahan, pemerataan dan penyebarluasan tenaga guru, tenaga kesehatan dan tenaga teknis antar Satuan Organisasi 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. Penarikan Pegawai Negeri Sipil yang 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 KRITERIA PEMINDAHAN, PEMERATAAN DAN PENYEBARLUASAN PEGAWAI NEGERI SIPIL SERTA TATA CARA PENYUSUNAN PERINGKAT

Bagian Kesatu Kriteria Untuk Tenaga Guru

Pasal 6

- (1) Guru yang diprioritaskan untuk dipindahtugaskan didasarkan pada :
 - a. Penilaian kinerja;

- b. Rasionalitas jarak, waktu tempuh dan akses dari tempat tinggal ke lokasi kerja relatif jauh.
 - c. Usulan yang bersangkutan dengan alasan yang dapat dipertimbangkan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.
 - d. Tidak memiliki Keputusan Bupati tentang penempatan/penugasan pada unit kerja tersebut.
- (2) Selain ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk pemindahan tugas tenaga guru dapat dipertimbangkan dari aspek sebagai berikut :
- a. Prestasi kerja berdasarkan penilaian kinerja guru paling rendah
 - b. Kualifikasi Pendidikan terendah
 - c. Pangkat/golongan terendah
 - d. Beban kerja tidak memenuhi minimal 24 jam tatap muka per minggu.
 - e. Belum memiliki sertifikat pendidik
 - f. Memiliki Masa kerja paling sedikit sebagai guru
 - g. Tidak memiliki tugas tambahan
- (3) Dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bagi guru yang memiliki penilaian kinerja yang baik tetapi mata pelajaran yang diampu tidak sesuai dengan kualifikasi dan/atau sertifikat pendidik yang dimilikinya serta belum dapat memenuhi beban mengajar 24 jam per minggu pada satuan sekolah induk.
- (4) Penataan tenaga guru diprioritaskan untuk pemenuhan beban kerja minimal 24 jam tatap muka per minggu dengan tetap mempertimbangkan standar pelayanan minimal penyelenggaraan pendidikan.
- (5) Untuk menentukan peringkat berdasarkan kriteria sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan penilaian sesuai dengan matrik bobot nilai sebagai berikut :

Kriteria	Skor					Bobot
	0	25	50	75	100	
Prestasi kerja	Buruk	Kurang	Cukup	Baik	Amat baik	25
Kualifikasi pendidikan dengan mata pelajar yang diampu	≤ D3	S1/D-IV tdk linear	S1/D-IV linear	≥ S2 tdk linear	≥ S2 Linear	20
Jenjang Jabatan	-	Pertama	Muda	Madya	Utama	15
Pemenuhan Beban kerja guru	<24/M	-	-	-	≥ 24/M	15
Sertifikat pendidik dengan mata pelajar yang diampu	Tdk punya	Punya, Tdk Linear	-	-	Punya, Linier	10
Masa kerja sebagai guru	-	0-8	>8-17	>17-26	>26	10
Tugas tambahan sesuai dengan ketentuan yang berlaku	Tdk punya	-	-	-	Punya	5

- (6) Guru yang memiliki kinerja rendah dapat dipindahtugaskan untuk kepentingan pemetaan yang memiliki bobot penilaian peringkat terendah berdasarkan hasil penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (3).

Bagian Kedua
Kriteria Untuk Tenaga Kesehatan

Pasal 7

- (1) Tenaga Kesehatan yang diprioritaskan untuk dipindahtugaskan adalah didasarkan pada kriteria sebagai berikut :
- a. Prestasi kerja berdasarkan hasil penilaian kinerja dan perilaku kerja posisinya pada peringkat terendah;
 - b. Kualifikasi pendidikan tidak sesuai;
 - c. Golongan ruang terendah;

- d. Tidak memiliki kompetensi jabatan yang sesuai dengan jabatan/pekerjaannya;
 - e. Memiliki masa kerja paling sedikit, sebagai tenaga kesehatan dihitung sejak yang bersangkutan diangkat dalam jabatan fungsional tersebut.
 - f. Tidak memiliki tugas tambahan.
- (2) Selain ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk pemindahan tugas tenaga kesehatan dapat dipertimbangkan dari aspek sebagai berikut :
- a. Rasionalitas jarak, waktu tempuh dan akses dari tempat tinggal ke lokasi kerja relatif jauh;
 - b. Tidak memiliki registrasi tenaga kesehatan untuk jabatan fungsional kesehatan tertentu yang dipersyaratkan untuk itu.
- (3) Untuk menentukan peringkat berdasarkan kriteria sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan penilaian sesuai matrik bobot nilai sebagai berikut :

Kriteria	Skor					Bobot
	0	25	50	75	100	
Prestasi kerja	Buruk	Kurang	Cukup	Baik	Amat baik	25
Kualifikasi Pendidikan	Tdk sesuai	-	-	-	Sesuai	20
Golongan Ruang	-	-	II	III	IV	15
Kompetensi Jabatan dengan Pekerjaan	Tdk sesuai	-	-	-	Sesuai	15
Masa kerja sebagai tenaga kesehatan	-	>0-10	>10-20	>20-30	>30	10
Pengangkatan dalam Jabatan fungsional kesehatan	Belum	-	-	-	Sudah	10
Tugas tambahan	Tdk punya	-	-	-	Punya	5

- (4) Tenaga kesehatan yang dipindah tugaskan adalah yang memiliki bobot penilaian peringkat terendah berdasarkan hasil penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (3).

Bagian Ketiga
Kriteria Untuk Tenaga Teknis

Pasal 8

- (1) Tenaga teknis yang diprioritaskan untuk dipindahkan/dialih tugaskan adalah didasarkan pada kriteria sebagai berikut :
- a. Penilaian Kinerja paling rendah;
 - b. Kualifikasi Pendidikan tidak sesuai;
 - c. Tidak memiliki keahlian/keterampilan;
 - d. Pengalaman kerja dibidangnya paling sedikit;
 - e. Memiliki masa kerja paling sedikit;
 - f. Tidak memiliki tugas tambahan.
- (2) Selain ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk pemindahan tugas tenaga teknis dapat dipertimbangkan dari aspek sebagai berikut :
- a. Rasionalitas jarak, waktu tempuh dan akses dari tempat tinggal ke lokasi kerja relatif jauh;
 - b. Belum pernah mengikuti diklat teknis/penunjang.
- (3) Untuk menentukan peringkat berdasarkan kriteria sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan penilaian sesuai dengan matrik bobot nilai sebagai berikut :

Kriteria	Skor					Bobot
	0	25	50	75	100	
Penilaian kinerja	Buruk	Kurang	Cukup	Baik	Amat baik	25
Kualifikasi pendidikan	Tdk sesuai	-	-	-	Sesuai	20
Keahlian/ Keterampilan	Tidak ada	Kurang	Cukup	baik	Amat baik	20
Pengalaman kerja dibidangnya	0-1 th	>1-2	>2-3	>3-4	>4	15
Masa kerja	-	>0-10	>10-20	>20-30	>30	10
Tugas tambahan	Tdk punya	-	-	-	Punya	10

(4) Tenaga teknis yang dipindahtugaskan adalah yang memiliki bobot nilai peringkat terendah berdasarkan hasil penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (3).

Bagian Keempat Tata Cara Penyusunan Peringkat

Pasal 9

- (1) Tata cara penyusunan peringkat baik untuk tenaga guru, tenaga kesehatan maupun tenaga teknis dilakukan melalui tahapan pengelompokan jabatan, penghitungan bobot masing-masing indikator, penilaian individu Pegawai Negeri Sipil dan penyusunan peringkat.
- (2) Pengelompokan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mengelompokkan tiap Pegawai Negeri Sipil pada jenis jabatan sesuai dengan tugas pekerjaannya.
- (3) Perhitungan bobot masing-masing indikator sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan cara perhitungan skor yang diperoleh dibagi skor tertinggi dikalikan bobot nilai.
- (4) Penilaian individu Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan menjumlahkan keseluruhan bobot masing-masing indikator sebagaimana dimaksud pada ayat (3).
- (5) Penyusunan peringkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mengurutkan nilai individu Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dari nilai tertinggi sampai dengan nilai terendah.
- (6) Peringkat nilai terendah dijadikan dasar untuk menentukan nominasi Pegawai Negeri Sipil yang diusulkan untuk dipindahtugaskan sesuai dengan kapasitas alokasi formasi dan kebutuhan unit organisasi yang bersangkutan.
- (7) Penilaian bobot masing-masing indikator, penilaian individu Pegawai Negeri Sipil dan penyusunan peringkat sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ayat (4) dan ayat (5) dilakukan terhadap Pegawai Negeri Sipil pada jabatan yang sejenis.

BAB VI

PROSEDUR PELAKSANAAN PENATAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

Bagian Kesatu Persiapan Penataan Pegawai Negeri Sipil

Pasal 10

- (1) Untuk persiapan pemindahan, pemerataan dan penyebarluasan Pegawai Negeri Sipil dilakukan perhitungan kebutuhan pegawai sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- (2) Hasil perhitungan kebutuhan pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya harus menghasilkan informasi jabatan 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

Bagian Kedua
Pelaksanaan Penataan Pegawai Negeri Sipil

Pasal 11

- (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 pada Organisasi Perangkat Daerah dengan cara membandingkan antara hasil penghitungan kebutuhan pegawai setiap jabatan dengan jumlah pegawai yang ada, berupa kategori jumlah pegawai Kurang (K), Sesuai (S), dan Lebih (L).
- (4) Melakukan langkah-langkah tindak lanjut.

Bagian Ketiga
Tindaklanjut Penataan Kekurangan Jumlah Pegawai

Pasal 12

- (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 yang tersedia melalui pendidikan dan pelatihan serta memperkaya tugas pegawai yang ada.
- (4) Menyusun perencanaan pengembangan pegawai.
- (5) Menyusun perencanaan pegawai untuk 5 (lima) tahun ke depan dengan pendekatan *positive growth*, dilakukan secara bertahap sesuai dengan kemampuan keuangan.

Bagian Keempat
Tindaklanjut Penataan Jumlah Pegawai
Yang Telah Sesuai Kebutuhan

Pasal 13

- (1) Melakukan pemetaan potensi 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 untuk 5 (lima) tahun ke depan dengan pendekatan *zero growth*, dilakukan secara bertahap sesuai dengan kemampuan.

Bagian Kelima
Tindaklanjut Penataan Kelebihan Jumlah Pegawai

Pasal 14

- (1) Melakukan penilaian kualifikasi dan kompetensi Pegawai Negeri Sipil dan menyusun peringkat berdasarkan kriteria dan bobot nilai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dan Pasal 7 untuk mengetahui data Pegawai Negeri Sipil yang akan dipindahtugaskan.
- (2) Melakukan distribusi/memindahtugaskan pegawai 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 diubah dua kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2008, bagi PNS yang tidak memiliki kompetensi sesuai dengan syarat jabatan dan mendapat peringkat terendah dibawah jumlah pegawai yang dibutuhkan dengan alternatif sebagai berikut:
 - a. Bagi Pegawai Negeri Sipil yang telah mempunyai masa kerja minimal 10 (sepuluh) tahun dan usia minimal 50 (lima puluh) tahun, dapat langsung diberhentikan dengan memperoleh hak pensiun.
 - b. Bagi Pegawai Negeri Sipil yang belum mempunyai masa kerja 10 (sepuluh) tahun, namun telah mencapai usia minimal 45 (empat puluh lima) tahun diberikan uang tunggu selama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sampai 5 (lima) tahun.
 - c. Apabila dalam masa menerima uang tunggu Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan telah mencapai usia 50 (lima puluh) tahun dan mempunyai masa kerja minimal 10 (sepuluh) 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 (sepuluh) tahun tetapi belum mencapai usia 50 (lima puluh) tahun, maka yang bersangkutan diberhentikan tetapi hak pensiunnya baru diterima pada saat yang bersangkutan telah mencapai usia 50 (lima puluh) tahun.
 - 2) Belum mempunyai masa kerja 10 (sepuluh) tahun dan belum mencapai usia 50 (lima puluh) 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 VII

MEKANISME PELAKSANAAN PENATAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

Pasal 15

- (1) Pimpinan Organisasi Perangkat Daerah mengusulkan rencana pemindahan, pemerataan dan penyebarluasan Pegawai Negeri Sipil, pada Satuan Organisasi Perangkat Daerah yang kelebihan Pegawai Negeri Sipil dan menyampaikannya kepada Bupati melalui Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat paling lambat akhir bulan Mei tahun berjalan atas dasar usulan dari masing-masing unit kerja paling bawah yang ada di lingkungan Organisasi Perangkat Daerah yang bersangkutan sesuai dengan kriteria sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, Pasal 7, dan Pasal 8.
- (2) Khusus untuk Dinas Pendidikan membuat usulan perencanaan pemindahan, pemerataan dan penyebarluasan tenaga guru Pegawai Negeri Sipil antar satuan pendidikan, antar jenjang, dan antar jenis pendidikan dan menyampaikannya kepada Bupati melalui Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat paling lambat tanggal 20 Pebruari tahun berjalan untuk selanjutnya disampaikan kepada Menteri Pendidikan Nasional melalui Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP).
- (3) Berdasarkan usulan masing-masing Organisasi Perangkat Daerah, Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat melakukan klarifikasi dan verifikasi serta menyiapkan bahan rumusan kebijakan rencana usulan pemindahan, pemerataan dan penyebarluasan Pegawai Negeri Sipil, untuk tenaga guru paling lambat akhir bulan Pebruari tahun berjalan sedangkan untuk tenaga kesehatan dan tenaga teknis paling lambat bulan Mei tahun berjalan.
- (4) Untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) dikoordinasikan oleh Sekretaris Daerah.
- (5) Bupati menetapkan Keputusan pemindahan, pemerataan dan penyebarluasan Pegawai Negeri Sipil dalam rangka pemindahan, pemerataan dan penyebarluasan Pegawai Negeri Sipil tenaga guru, tenaga kesehatan dan tenaga teknis antar satuan Organisasi Perangkat Daerah, antar jenjang, dan antar jenis pendidikan/jabatan.
- (6) Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat mengkoordinasikan dan memfasilitasi pelaksanaan pemindahan, pemerataan dan penyebarluasan Pegawai Negeri Sipil untuk penataan tenaga guru paling lambat sampai dengan bulan April tahun berjalan, untuk tenaga kesehatan dan tenaga teknis paling lambat akhir bulan Juni tahun berjalan.
- (7) Hasil pelaksanaan kegiatan pemindahan, pemerataan dan penyebarluasan tenaga guru sebagaimana dimaksud pada ayat (6) disampaikan oleh Bupati kepada Menteri Keuangan, Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Menteri Dalam Negeri, dan Menteri Pendidikan Nasional.
- (8) Penataan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) didasarkan pada hasil perhitungan jumlah kebutuhan dan persediaan Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebijakan standarisasi teknis.

BAB VIII PEMBIAYAAN

Pasal 16

Biaya kegiatan penataan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Ciamis tahun berjalan.

BAB IX EVALUASI DAN PELAPORAN

Pasal 17

- (1) Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat menyiapkan bahan rumusan rencana pelaksanaan penataan dan pemerataan guru Pegawai Negeri Sipil antar satuan pendidikan, antar jenjang, dan antar jenis pendidikan dan menyampaikannya kepada Bupati paling lambat bulan Pebruari tahun berjalan.
- (2) Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat menyusun bahan rumusan laporan pelaksanaan penataan dan pemerataan guru Pegawai Negeri Sipil antar satuan pendidikan, antar jenjang, dan antar jenis pendidikan dan menyampaikannya kepada Bupati paling lambat bulan April tahun berjalan.
- (3) Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat menyusun bahan rumusan laporan pelaksanaan penataan dan pemerataan Pegawai Negeri Sipil secara keseluruhan dan menyampaikannya kepada Bupati paling lambat bulan Juni tahun berjalan.

BAB X KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 18

Khusus bagi guru yang memiliki tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah dan Pejabat Struktural dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada Pasal 5, Pasal 6 dan Pasal 7.

BAB XI KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 19

- (1) Tugas tambahan tenaga guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 meliputi Wakil Kepala Sekolah, Kepala Perpustakaan, Kepala Laboratorium, Kepala Bengkel dan Ketua Program Keahlian.
- (2) Tugas tambahan tenaga kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 meliputi penanggungjawab Puskesmas Pembantu, Ketua Laboratorium, Kepala Instalasi Gawat Darurat dan lain-lain yang sejenisnya.
- (3) Tugas tambahan tenaga teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 meliputi pengurus barang, bendahara pengeluaran/penerimaan pembantu, dan lain-lain yang sejenis.

BAB XII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 20

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

Pasal 21

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Ciamis
pada tanggal 13 Pebruari 2012

BUPATI CIAMIS,

Cap/ttd

H. ENKON KOMARA

Diundangkan di Ciamis
pada tanggal 13 Pebruari 2012

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN CIAMIS,

Cap/ttd

H. TAHYADI A. SATIBIE

BERITA DAERAH KABUPATEN CIAMIS
TAHUN 2012 NOMOR 8