



Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
Senin, 22 April 2019

DASAR PELAKSANAAN EVALUASI JABATAN

Pasal 7 UU No. 8 Tahun 1974 Pokok-Pokok Kepegawaian	Pasal 79 UU No. 5 Tahun 2014 Aparatur Sipil Negara
Setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya.	Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS. Gaji dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggungjawab, dan resiko pekerjaan.
Penjelasan Pasal 7 Gaji adalah sebagai balas jasa atau penghargaan atas hasil kerja seseorang. Pada umumnya sistim penggajian dapat digolongkan dalam 2 (dua) sistim, yaitu apa yang disebut sistim skala tunggal dan sistim skala ganda. Sistim skala ganda dan sistim skala gabungan hanya mungkin dapat dilaksanakan dengan memuaskan apabila sudah ada analisa, klasifikasi, dan evaluasi jabatan /pekerjaan yang lengkap.	Penjelasan Pasal 79 Perubahan sistem penggajian yang semula berbasis pangkat golongan dan masa kerja menuju berbasis pada harga jabatan sehingga perlu menyusun peta jabatan dan analisis harga jabatan.

DASAR PELAKSANAAN EVALUASI JABATAN

Pasal 46 PP No. 11 Tahun 2017 Manajemen PNS	Peraturan Menteri PANRB Nomor 34 Tahun 2011 Pedoman Evaluasi Jabatan
Pangkat merupakan kedudukan yang menunjukkan tingkatan Jabatan berdasarkan tingkat kesulitan, tanggungjawab, dampak, dan persyaratan kualifikasi pekerjaan yang digunakan sebagai dasar penggajian.	<ul style="list-style-type: none">• Peta Jabatan• Faktor Jabatan Struktural<ol style="list-style-type: none">1. Ruang Lingkup dan Dampak2. Pengaturan Organisasi3. Wewenang Penyeliaan4. Hubungan Personal5. Kesulitan Pengarahan Pekerjaan6. Kondisi Lain• Faktor Jabatan Fungsional<ol style="list-style-type: none">1. Pengetahuan yang Dibutuhkan Jabatan2. Pengawasan Penyelia3. Pedoman4. Kompleksitas5. Ruang Lingkup dan Dampak6. Hubungan Personal7. Tujuan Hubungan8. Persyaratan Fisik9. Kondisi Lingkungan

PERATURAN TERKAIT EVALUASI JABATAN

1. PermenPANRB Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan
2. PermenPANRB Nomor 39 Tahun 2013 tentang Penetapan Kelas Jabatan di Lingkungan Instansi Pemerintah
3. Peraturan Menteri PANRB Nomor 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana

DOKUMEN EVALUASI JABATAN

1. Peta Jabatan
2. Informasi Faktor Jabatan Struktural
(Peran Jabatan, Uraian Tugas, Hasil Kerja, Tanggung Jawab, Informasi Faktor 1 s.d. Faktor 6)
3. Informasi Faktor Jabatan Fungsional
(Peran Jabatan, Uraian Tugas, Hasil Kerja, Tanggung Jawab, Informasi Faktor 1 s.d. Faktor 9)
4. Lampiran I – Rekapitulasi Kelas Jabatan
5. Lampiran II – Daftar Nama Jabatan Struktural, Kelas Jabatan, dan Jumlah Persediaan Pegawai
6. Lampiran III – Daftar Nama Jabatan Fungsional, Kelas Jabatan, dan Jumlah Persediaan Pegawai
7. Lampiran IV – Tabel Hasil Evaluasi Jabatan Struktural
8. Lampiran V – Tabel Hasil Evaluasi Jabatan Fungsional

AKSELERASI EVALUASI JABATAN

1. Peta Jabatan
2. Lampiran I – Rekapitulasi Kelas Jabatan
3. Lampiran II – Daftar Nama Jabatan Struktural, Kelas Jabatan, dan Jumlah Persediaan Pegawai
4. Lampiran III – Daftar Nama Jabatan Fungsional, Kelas Jabatan, dan Jumlah Persediaan Pegawai
5. Lampiran IV – Tabel Hasil Evaluasi Jabatan Struktural
6. Lampiran V – Tabel Hasil Evaluasi Jabatan Fungsional

HASIL EVALUASI JABATAN PEMERINTAH KABUPATEN BATANG

- **Jumlah persediaan pegawai Kab. Batang 6.740 (enam ribu tujuh ratus empat puluh)**
- **Jabatan yang telah dilakukan evaluasi sebanyak 3.120 (tiga ribu seratus dua puluh) jabatan terdiri atas:**
 - a. 30 Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;*
 - b. 149 Jabatan Administrasi Administrator;*
 - c. 479 Jabatan Administrasi Pengawas;*
 - d. 1578 Jabatan Fungsional dan;*
 - e. 884 Jabatan Administrasi Pelaksana.*

HASIL EVALUASI JABATAN

PEMERINTAH KABUPATEN BATANG

Jenis Jabatan		Jabatan Tertinggi		Jabatan Terendah	
		Nama jabatan	Kelas Jabatan	Nama jabatan	Kelas Jabatan
JPT		Sekretaris Daerah	15	Staf Ahli	13
JA	Administrator	Kepala Bagian, Camat	12	Kepala Bidang	11
	Pengawas	Kepala Subbagian/Kepala Seksi di OPD, Lurah	9	Kepala Seksi di Kelurahan, Jabatan Pengawas yang tidak mempunyai kelas 7	8
	Pelaksana	Penyusun, Analis, Pengevaluasi, Bendahara	7	Pramu Bakti, Pramu Kebersihan	1
JF		Dokter Ahli Utama	14	JF jenjang Pemula (Perawat, Bidan, Penguji Kend. Bermotor dsb)	5

HASIL EVALUASI JABATAN PEMERINTAH KABUPATEN BATANG

Dalam upaya tertib administrasi, Bupati Batang segera menindaklanjuti dengan:

- Melaksanakan **analisis jabatan dan analisis beban kerja** terhadap jabatan fungsional dan jabatan pelaksana sehingga kebutuhan jabatan fungsional per jenjang jabatan dan kebutuhan jabatan pelaksana dapat diketahui kebutuhan riilnya; dan
- Menetapkan surat keputusan pengangkatan dalam jabatan pelaksana sesuai nomenklatur jabatan pelaksana pada lampiran surat persetujuan.

Hasil pelaksanaan anjab dan ABK, disampaikan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi paling lama 1 (satu) tahun sejak persetujuan ini diterbitkan sebelum ditetapkan kebutuhan formasi jabatannya.

HASIL EVALUASI JABATAN PEMERINTAH KABUPATEN BATANG

Pemerintah Kabupaten Batang dapat melakukan dan mengusulkan evaluasi jabatan kembali kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi apabila:

1. adanya perubahan organisasi yang mengakibatkan perubahan nomenklatur, tugas, dan fungsi jabatan;
2. adanya penambahan atau penghapusan kewenangan pada jabatan; atau
3. hal-hal lain yang menyebabkan perubahan informasi faktor jabatan, yang mengakibatkan perubahan nilai jabatan.

Membangun Sistem Merit ASN

Mengapresiasi secara layak

- Sistem pensiun & JHT menjadi iuran pasti
- Sistem kompensasi

Menuju ASN yang dinamis

- *Talent Mapping, Succession & Career Planning*
- Rotasi nasional (perekat NKRI)
- Standar Kompetensi Jabatan dan Rencana Pengembangan Karier
- Mutasi 2-5 Thn

Meningkatkan kinerja berkelanjutan

- Tim Penilai Kinerja
- *Kelas Jabatan: beban, tanggung jawab & resiko pekerjaan*
- Pangkat melekat pada jabatan
- Remunerasi ditentukan pd kinerja bukan pd jabatan semata

Menyesuaikan arah pembangunan nasional

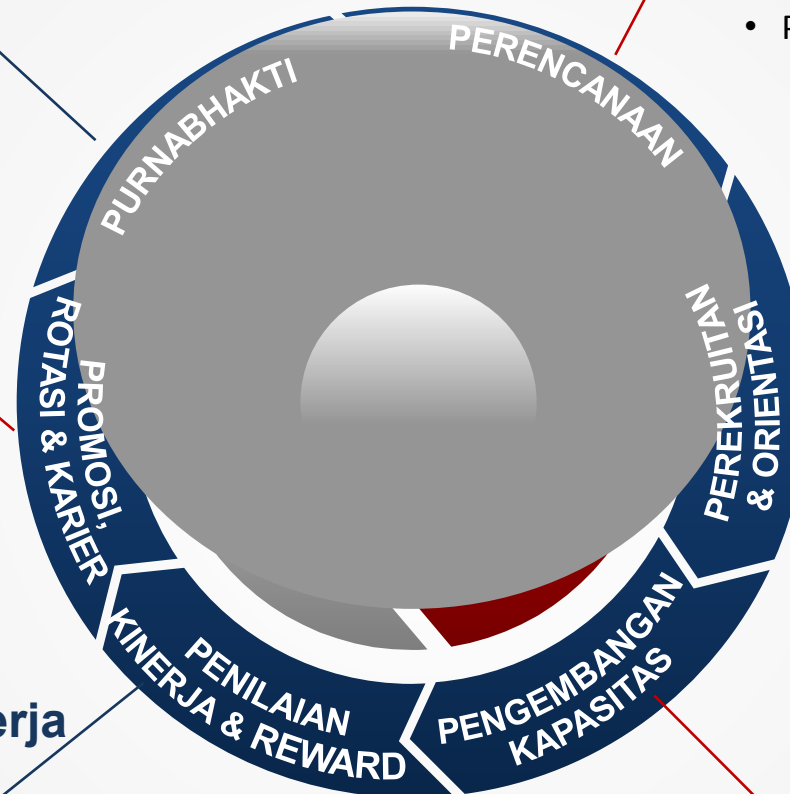
- Anjab & ABK thd Renstra K/L/D
- Geografis, Jml Penduduk, Belanja Pegawai
- Penggunaan sistem elektronik

Mendapatkan talenta terbaik

- Rekrutmen berbasis jabatan
- ADM, TKD & TKB
- Masa Percobaan (CPNS 1x), Orientasi & *engagement* utk setiap penugasan
- Open rekrutmen unt JPT

Mengurangi kesenjangan kompetensi

- *Training Need Analysis (TNA)*
- Diklat, *Coaching & Mentoring* berbasis: 20JP/Thn
- Sekolah kader
- Diklat NKRI



KEBIJAKAN & PROSES

SISTEM & INFRASTRUKTUR

BUDAYA KERJA & KEPEMIMPINAN

PP 11/2017 Manajemen PNS

Diundangkan 7 April 2017

BAB I Ketentuan Umum

BAB II Penyusunan & Penetapan Kebutuhan

BAB III Pengadaan

BAB IV Pangkat & Jabatan

BAB V Pengembangan Karier, Pengembangan Kompetensi & SIM Karier

BAB VI Penilaian Kinerja & Disiplin

BAB VII Penghargaan

BAB VIII Pemberhentian

BAB XV Ketentuan Peralihan

BAB XIV Ketentuan Penutup

BAB XIII Ketentuan Lain-lain

BAB XII Cuti

BAB XI Perlindungan

BAB X Jaminan Pensiun & JHT

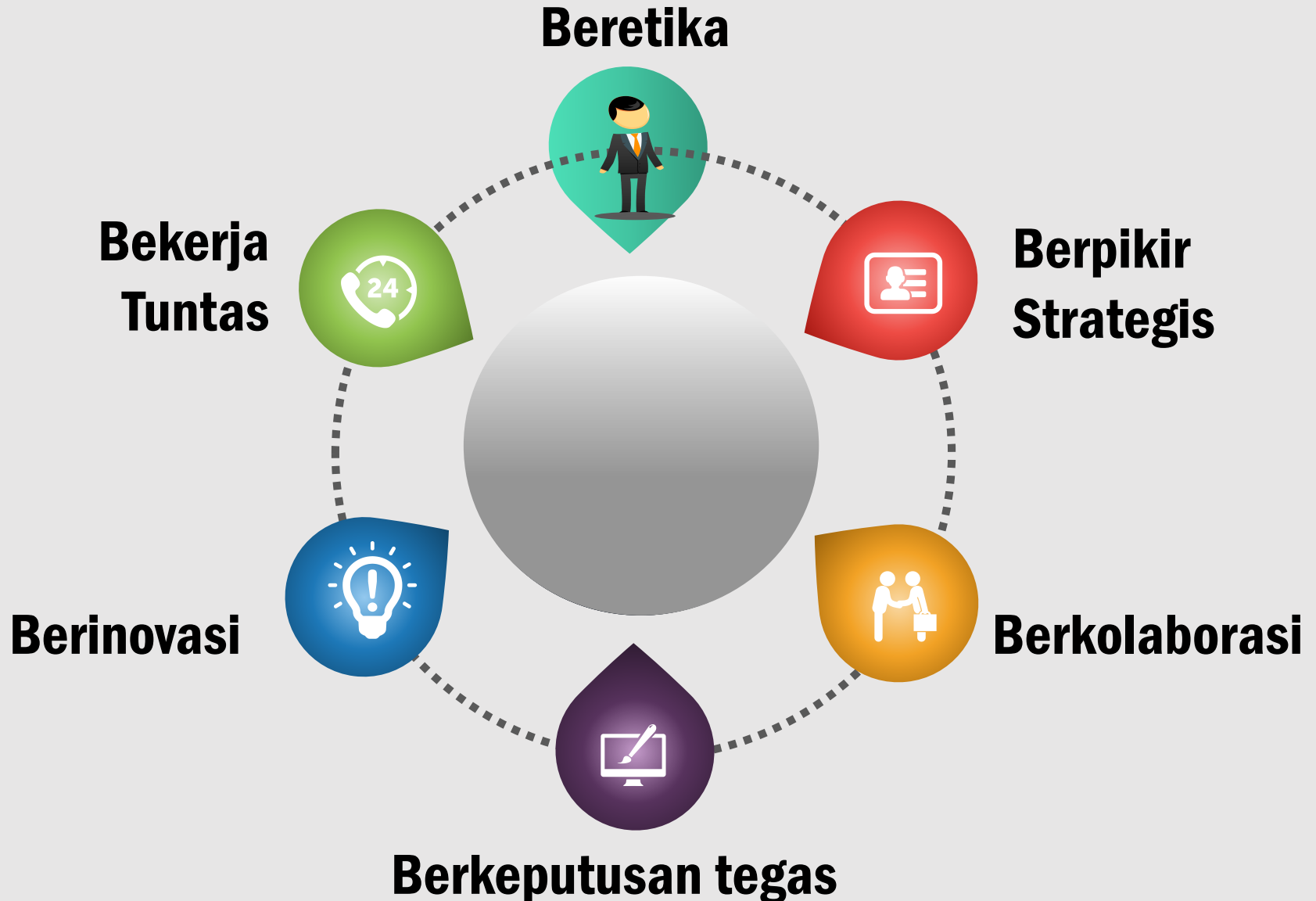
BAB IX Pengajian, Tunjangan & Fasilitas

**PP 11/2017
Manajemen
PNS
15 BAB
364 Pasal**

ASN VALUES 2019-2024

TRACKING BEST LEADERS AND BEST EMPLOYEES

(Internalisasi terhadap 470.529 pejabat struktural)



9 Kriteria Sistem Merit

1. Seluruh jabatan sudah memiliki standar kompetensi Jabatan
2. Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja
3. Pelaksanaan seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka
4. Memiliki manajemen karir: perencanaan, pengembangan, pola karir, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta
5. Memberikan penghargaan dan mengenakan sanksi berdasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan transparan
6. Menerapkan kode etik dan kode perilaku pegawai ASN
7. Merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja
8. Memberikan perlindungan kepada Pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang
9. Memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN



Terima Kasih