



BUPATI KUTAI KARTANEGARA

PERATURAN BUPATI KUTAI KARTANEGARA NOMOR 41 TAHUN 2013

TENTANG

PEDOMAN PENATAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KUTAI KARTANEGARA,

- Menimbang : a. bahwa dalam melaksanakan Pasal 2 Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 37 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Pegawai Negeri Sipil, setiap Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Daerah wajib melakukan penataan Pegawai Negeri Sipil di lingkungannya;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu membentuk peraturan Bupati tentang Pedoman Penataan Pegawai Negeri Sipil.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9) sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820);
2. 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);
3. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);

4. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah dirubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
5. Peraturan Pemerintahan 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 dirubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2011 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 118);
6. Peraturan Pemerintahan 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5121);
7. 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4194);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 198 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4019);

9. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, Dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4263) sebagaimana telah diubah dengan peraturan Pemerintahan Nomor 63 Tahun 2009 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 164);
10. Peraturan Pemerintahan Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);
13. Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor 14 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan Kabupaten Kutai Kartanegara (Lembaran Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2008 Nomor 14);
14. Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor 15 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Kabupaten Kutai Kartanegara (Lembaran Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2008 Nomor 15);
15. Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor 9 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor 12 Tahun 2008 Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara (Lembaran Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2011 Nomor 9);

16. Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor 10 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor 15 Tahun 2008 Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Kabupaten Kutai Kartanegara (Lembaran Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2011 Nomor 10);
17. Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor 11 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor 16 Tahun 2008 Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara (Lembaran Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2011 Nomor 11).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **PEDOMAN PENATAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL**

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut SKPD adalah organisasi perangkat daerah di lingkungan daerah Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Badan Kepegawaian Daerah yang selanjutnya disingkat BKD adalah perangkat daerah yang melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam membantu tugas pokok pejabat pembina kepegawaian daerah.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah PNS sebagaimana dimaksud dalam Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
4. Penataan PNS adalah suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk memperoleh kuantitas, kualitas, komposisi, dan distribusi PNS yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga dapat mewujudkan visi dan misi organisasi menjadi kinerja nyata.
5. Analisis beban kerja adalah suatu teknik untuk menetapkan jumlah pegawai yang dibutuhkan dan waktu yang digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

6. Analisis jabatan adalah proses dan tata cara untuk memperoleh data jabatan yang diolah menjadi informasi jabatan dan disajikan untuk kepentingan program kelembagaan, ketatalaksanaan kepegawaian dan pengawasan.
7. Informasi jabatan adalah hal ikhwal tentang jabatan.
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 PNS adalah data yang memuat tentang PNS yang meliputi; nama, nip, pangkat, pendidikan, diklat yang pernah diikuti dan pengalaman kerja.
10. Syarat jabatan adalah syarat yang harus dipenuhi PNS meliputi pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan syarat psikologi.
11. Kompetensi jabatan adalah tingkat kemampuan PNS yang didasarkan atas pengetahuan, keterampilan, sikap kerja di persyaratkan oleh suatu jabatan.
12. Jabatan fungsional umum adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang PNS dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keterampilan tertentu dan untuk kenaikan pangkatnya tidak disyaratkan dengan angka kredit.
13. Jabatan Struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seseorang PNS dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara.
14. Pensiunan dini adalah pemberhentian dengan hak pensiun yang mencapai BUP sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979.

BAB II MAKSUD, TUJUAN DAN PRINSIP

Pasal 2

Pedoman Penataan Pegawai Negeri Sipil dimaksudkan untuk memudahkan dalam perencanaan pegawai yang meliputi pengadaan, penempatan, pengembangan dan pemberhentian.

Pasal 3

Tujuan Pedoman Penataan Pegawai Negeri Sipil untuk memperbaiki, memposisikan dan mendistribusikan PNS sehingga dapat didayagunakan secara optimal dalam meningkatkan kinerja instansi pemerintah.

Pasal 4

Pelaksanaan penataan PNS menggunakan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. terencana adalah penataan PNS dilaksanakan melalui suatu persiapan yang komprehensif berdasarkan suatu rancangan dan konsep dalam dimensi waktu yang ditentukan.
- b. sistematis adalah penataan PNS dilaksanakan menurut pendekatan suatu sistem tertentu yang mengacu pada Sistem Manajemen Kepegawaian.
- c. berkelanjutan adalah penataan PNS merupakan proses yang berkesinambungan sesuai dengan tahapan perencanaan yang sistematis.
- d. objektif adalah penataan PNS dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan riil organisasi.

BAB III PROSEDUR PENATAAN

Pasal 5

Persiapan dan pelaksanaan penataan PNS dilaksanakan setiap SKPD.

Bagian Kesatu Persiapan

Pasal 6

- (1) SKPD wajib melakukan analisa jabatan yang menghasilkan informasi jabatan, meliputi antara lain:
 - a. uraian jabatan;
 - b. syarat jabatan;
 - c. peta jabatan; dan
 - d. jumlah PNS.
- (2) Apabila informasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sudah tersedia maka SKPD wajib melakukan peninjauan kembali atas informasi tersebut.

- (3) SKPD wajib menyusun profil PNS berdasarkan:
 - a. usia;
 - b. jabatan;
 - c. golongan;
 - d. pengalaman kerja;
 - e. masa kerja; dan
 - f. pendidikan dan pelatihan.
- (4) SKPD wajib melakukan penilaian standar kompetensi teknis PNS yang ada untuk mendapatkan data terdiri dari:
 - a. PNS yang kompeten untuk jabatan struktural dan fungsional;
 - b. PNS yang perlu mengikuti pendidikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan alih profesi; dan
 - c. PNS yang perlu mengikuti program pensiun dini.
- (5) Hasil penilaian standar kompetensi teknis PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dan huruf b selanjutnya dipetakan untuk setiap jabatan guna mendapatkan informasi kelebihan atau kekurangan PNS guna perencanaan kebutuhan PNS.
- (6) Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b dilaksanakan melalui diklat dengan cara antara lain:
 - a. identifikasi kebutuhan diklat yang diperlukan;
 - b. klasifikasi PNS yang mengikuti diklat; dan
 - c. evaluasi hasil diklat bagi PNS yang lulus yang memenuhi persyaratan jabatan.

Bagian Kedua
Pelaksanaan Penataan

Pasal 7

Pelaksanaan penataan PNS dilaksanakan dengan cara sebagai berikut :

- a. menghitung kebutuhan pegawai berdasarkan analisa beban kerja dan analisa jabatan;
- b. menganalisa kesenjangan antara profil PNS dengan syarat jabatan;
- c. menentukan kategori jumlah PNS pada SKPD dengan cara membandingkan antara hasil perhitungan kebutuhan PNS pada setiap jabatan di masing-masing SKPD dengan jumlah PNS yang ada, terdiri dari :
 1. kategori jumlah PNS kurang (K);
 2. kategori jumlah PNS sesuai kebutuhan (S); dan
 3. kategori jumlah PNS lebih (L)

d. hasil perhitungan kebutuhan PNS sebagaimana dimaksud pada huruf a sekurang-kurangnya menghasilkan informasi meliputi:

1. uraian jabatan;
2. peta jabatan;
3. jumlah PNS;
4. persediaan PNS;
5. kebutuhan PNS;
6. kekurangan, kesesuaian, kelebihan pegawai; dan
7. distribusi PNS.

e. melaksanakan tindak lanjut penataan.

Bagian Ketiga Tindak lanjut

Paragraf 1 Penataan Kategori Jumlah PNS Kekurangan

Pasal 8

- (1) Kategori jumlah pegawai kurang jika jumlah PNS pada suatu SKPD lebih kecil dari hasil penghitungan kebutuhan PNS dengan toleransi 2,5%.
- (2) Melakukan pemindahan PNS dari unit kerja SKPD yang kelebihan pegawai dan mengalokasikannya kepada unit kerja SKPD yang kekurangan PNS.
- (3) Mengusulkan penambahan PNS dari SKPD lain yang disesuaikan dengan syarat jabatan.
- (4) Memperdayakan PNS yang ada dengan diklat.
- (5) Menyusun perencanaan pengembangan PNS.
- (6) Menyusun perencanaan PNS untuk 5 (lima) tahun kedepan.

Paragraf 2 Penataan Kategori Jumlah PNS Sesuai Kebutuhan

Pasal 9

- (1) Kategori jumlah pegawai sesuai kebutuhan jika jumlah PNS pada suatu SKPD mendekati hasil perhitungan kebutuhan pegawai dengan toleransi antara -2,5% sampai dengan 2,5%.
- (2) Melakukan pemindahan PNS dari unit kerja SKPD yang kelebihan PNS dan mengalokasikannya kepada unit kerja SKPD yang kekurangan PNS.

- (3) Melakukan pemetaan potensi dalam rangka minat dan bakat PNS.
- (4) Mengangkat PNS yang menduduki jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu sesuai dengan kebutuhan instansi dan mengidentifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihannya.
- (5) Menyusun perencanaan pengembangan PNS;
- (6) Menyusun perencanaan PNS untuk 5 (lima) tahun kedepan.

Paragraf 3
Penataan Kategori Jumlah
PNS Lebih

Pasal 10

- (1) Kategori jumlah pegawai lebih jika jumlah PNS yang ada pada SKPD lebih besar dari hasil penghitungan kebutuhan PNS dengan toleransi 2,5%.
- (2) Melakukan penilaian kualifikasi dan kompetensi PNS untuk mengetahui data PNS yang akan dipindah tugaskan;
- (3) Melakukan pemindahan PNS dari SKPD yang kelebihan PNS ke SKPD yang kurang PNS sesuai peringkat hasil penilaian dengan memperhatikan formasi, domisili dan kompetensi jabatan yang dipersyaratkan untuk pekerjaan tersebut sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (4) Apabila pemindahan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dinyatakan masih kategori lebih maka dilakukan penilaian kerja, penegakan disiplin dan penilaian kompetensi bagi PNS yang memiliki kompetensi dan kapabilitas sesuai dengan syarat jabatan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Bagi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan (4) tidak memiliki kompetensi sesuai dengan syarat jabatan dan peringkat terendah dibawah jumlah PNS yang dibutuhkan maka diterapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan alternatif sebagai berikut:
 - a. bagi PNS yang telah mempunyai masa kerja 10 tahun dan usia minimal 50 tahun dapat langsung diberhentikan dengan hormat dan memperoleh hak pensiun;
 - b. bagi PNS yang belum mempunyai masa kerja 10 tahun namun telah mencapai usia minimal 45 tahun diberikan uang tunggu;

- c. apabila masa menerima uang tunggu PNS yang bersangkutan telah mencapai usia 50 tahun dan mempunyai masa kerja minimal 10 tahun maka bersangkutan dapat diberhentikan dengan hormat dan diberikan hak pensiun; dan
 - d. apabila sampai berakhir masa tunggu maka PNS bersangkutan:
 - 1. sudah mempunyai masa kerja 10 tahun tetapi belum mencapai usia 50 tahun, maka yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat namun hak pensiunnya baru diterima pada saat mencapai usia 50 tahun; dan
 - 2. belum mencapai masa kerja 10 tahun dan belum mencapai usia 50 tahun dapat diberhentikan dengan hormat tanpa memperoleh hak pensiun.
- (5) Menyusun perencanaan PNS untuk 5 (lima) tahun kedepan dengan penerimaan PNS dengan jumlah lebih sedikit dibandingkan dengan PNS yang berhenti berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.
- (6) Melakukan evaluasi dan analisa SKPD yang menyangkut tugas, fungsi dan struktur SKPD.

BAB V MEKANISME PELAKSANAAN PENATAAN

Pasal 11

Mekanisme pelaksanaan penataan PNS berdasarkan:

- a. hasil perhitungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, Kepala SKPD mengusulkan dan menyampaikan kepada Bupati melalui BKD antara lain:
 - 1. pengangkatan PNS dalam jabatan fungsional umum; dan
 - 2. rencana pemindahan PNS dari SKPD yang kelebihan PNS kepada SKPD yang kekurangan PNS.
- b. BKD melakukan klasifikasi dan verifikasi serta menyiapkan pemindahan, pemerataan dan penyebarluasan PNS.
- c. pemindahan, pemerataan dan penyebarluasan PNS ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 12

- (1) Setiap SKPD wajib membuat laporan hasil penataan PNS yang disampaikan kepada BKD paling lambat tanggal 2 Desember.
- (2) Hasil laporan penataan PNS dari SKPD dilaporkan dan disampaikan oleh BKD kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
- (3) Untuk menjamin penyelenggaraan penataan PNS, Badan Kepegawaian Daerah akan melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan penataan PNS pada SKPD.
- (4) Format laporan hasil penataan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang disampaikan kepada BKD sebagaimana tercantum dalam lampiran I sampai dengan IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dalam Peraturan Bupati ini.

BAB VII PEMBIAYAAN

Pasal 13

Pembiayaan atas pelaksanaan penataan PNS, termasuk dalam pemenuhan hak-hak PNS sebagai konsekuensinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara.

BAB IX KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 14

- (1) Peraturan Bupati ini sebagai Pedoman Penataan PNS selanjutnya disosialisasikan.
- (2) Hal-hal yang belum diatur dalam Peraturan Bupati ini sepanjang mengenai pelaksanaannya akan ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

BAB X
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 15

Peraturan ini berlaku sejak tanggal diundangkan.

Agar setiap orang dapat mengetahui, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya ke dalam Berita Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara.

Ditetapkan di Tenggarong
pada tanggal 12 Agustus 2013

BUPATI KUTAI KARTANEGARA



RITA WIDYASARI

Diundangkan di Tenggarong
pada tanggal 14 Agustus 2013

**SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA**



Drs. EDI DAMANSYAH, M.Si
NIP. 19650302 199403 1 011

**BERITA DAERAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA TAHUN 2013
NOMOR 41**

LAMPIRAN I :
PERATURAN BUPATI KUTAI KARTANEGARA NOMOR 41 TAHUN 2013
TENTANG PEDOMAN PENATAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

DAFTAR INFORMASI JABATAN

Nama Instansi :.....

Tahun :.....

NO	INFORMASI JABATAN	ADA*	TIDAK ADA*	KETERANGAN**
1	2	3	4	5
1	Uraian Jabatan			
2	Syarat Jabatan			
3	Peta Jabatan			
4	Daftar Pegawai			

Ket : *) Cukup diisi dengan tanda centang (v) pada salah satu kolom

**) Diisi dengan keterangan-keterangan lain yang diperlukan seperti masih dalam proses atau dibuat pada tahun

LAMPIRAN III :
PERATURAN BUPATI KUTAI KARTANEGARA NOMOR 41 TAHUN 2013
TENTANG PEDOMAN PENATAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

ANALISIS KESENJANGAN ANTARA PROFIL
PEGAWAI NEGERI SIPIL DENGAN SYARAT JABATAN

Nama Instansi :.....
Unit kerja :.....
Nama Pegawai :.....
Jabatan :.....
Tahun :.....

NO	Syarat jabatan		Profil Pegawai	Analisis kesenjangan Sesuai/Belum sesuai	Tidak lanjut
	Unsur	Uraian			
1	2	3	4	5	6
1	Pendidikan				
2	Pendidikan Dan latihan				
3	Pengalaman Jabatan				
4	Keahlian				
5	Keterampilan				

PETUNJUK PENGISIAN
ANAK LAMPIRAN 3

NOMOR URUT	LAJUR	URAIAN
1	2	3
1	1	Cukup Jelas
2	2	Merupakan unsur yang disyaratkan dalam sebuah jabatan
3	3	Tuliskan uraian syarat jabatan yang dibutuhkan untuk menduduki jabatan sesuai dengan unsur pada lajur 2
4	4	Tuliskan kualifikasi yang dimiliki oleh PNS yang menduduki jabatan sesuai dengan unsur pada lajur 2
5	5	Tuliskan hasil analisis yang telah dilakukan dengan membandingkan antara lajur 3 dengan lajur 4 (cukup diisi dengan sesuai atau belum sesuai)
6	6	Tuliskan langkah-langkah atau kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi atau pejabat yang bersangkutan jika pada pada lajur 5 diisi dengan belum sesuai

**LAMPIRAN IV :
PERATURAN BUPATI KUTAI KARTANEGARA NOMOR 41 TAHUN 2013
TENTANG PEDOMAN PENATAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL**

PENATAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

Nama Instansi :.....
Tahun :.....

KATEGORI INSTANSI* :	KURANG (K) / SESUAI (S) / LEBIH (L)
TINDAK LANJUT YANG TELAH DILAKSANAKAN** :	

Ket : *) Kategori instansi diisi berdasarkan hasil penghitungan total terhadap unit organisasi.

**) Diisi secara normatif mengenai pelaksanaan tindak lanjut yang dilakukan instansi setelah diketahui masuk dalam kategori kurang/sesuai/lebih.

BUPATI KUTAI KARTANEGARA



RITA WIDYASARI