



PERATURAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 40 TAHUN 2019
TENTANG
PENATAAN JABATAN PELAKSANA DAN JABATAN FUNGSIONAL
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KESEHATAN
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk mewujudkan kualitas, kuantitas, komposisi, dan distribusi pegawai Kementerian Kesehatan agar sesuai dengan tugas, fungsi, dan beban kerja perlu dilakukan penataan jabatan pelaksana dan jabatan fungsional di lingkungan Kementerian Kesehatan;
 - b. bahwa Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 73 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Umum perlu disesuaikan dengan perkembangan hukum dan kebutuhan terkait penataan pegawai;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Kesehatan tentang Penataan Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional di Lingkungan Kementerian Kesehatan;

- Mengingat : 1. 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);
2. 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);
3. Peraturan Presiden Nomor 35 Tahun 2015 tentang Kementerian Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 59);
4. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan;
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan;
7. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 64 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1508) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 30 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 64 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 945);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI KESEHATAN TENTANG PENATAAN JABATAN PELAKSANA DAN JABATAN FUNGSIONAL DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KESEHATAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Penataan adalah suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk memperoleh kualitas, kuantitas, komposisi, dan distribusi pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah PNS sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara yang bekerja di Lingkungan Kementerian Kesehatan.
3. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
4. Jabatan Pelaksana adalah bagian dari kelompok jabatan administrasi dan berkedudukan di bawah jabatan pengawas.
5. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
6. Satuan Kerja adalah bagian dari organisasi pada Kementerian Kesehatan yang melaksanakan satu atau beberapa kegiatan dari suatu program Kementerian Kesehatan serta memiliki kewenangan dan tanggung jawab penggunaan anggaran.
7. Unit Kerja adalah bagian organisasi dari Satuan Kerja.
8. Pejabat Pelaksana adalah PNS yang menduduki Jabatan Pelaksana di lingkungan Kementerian Kesehatan.
9. Pejabat Fungsional adalah PNS yang menduduki Jabatan Fungsional di lingkungan Kementerian Kesehatan.

10. Informasi Jabatan adalah penyajian data jabatan yang didapatkan melalui proses pengumpulan dan analisis dengan menggunakan metode tertentu yang akan digunakan sebagai fondasi/dasar bagi program manajemen kepegawaian, kelembagaan, ketatalaksanaan, dan pengawasan.
11. Analisis Beban Kerja adalah metode untuk menghasilkan perhitungan kebutuhan sumber daya manusia yang sesuai dengan kualifikasi yang dipersyaratkan pada masing-masing jabatan.
12. Peta Jabatan adalah bentangan nama jabatan yang dibutuhkan oleh suatu unit kerja dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsinya.
13. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
14. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
15. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan.
16. Kepala Biro adalah kepala biro yang menyelenggarakan urusan di bidang kepegawaian.

Pasal 2

Tujuan penataan Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional di lingkungan Kementerian Kesehatan adalah:

- a. memperoleh kuantitas, kualitas, komposisi, dan distribusi Pejabat Pelaksana dan Pejabat Fungsional yang tepat sesuai dengan persyaratan jabatan dan kebutuhan organisasi untuk peningkatan kinerja berdasarkan visi dan misi organisasi; dan

- b. meningkatkan profesionalitas Pejabat Pelaksana dan Pejabat Fungsional di lingkungan Kementerian Kesehatan.

Pasal 3

Ruang lingkup penataan Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional di lingkungan Kementerian Kesehatan mencakup tahap pemetaan, tindak lanjut pemetaan, dan monitoring dan evaluasi.

Pasal 4

- (1) Setiap Satuan Kerja harus melakukan penataan Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional.
- (2) Penataan Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional dilakukan secara berjenjang dimulai dari tingkat Satuan Kerja, tingkat unit eselon I, dan tingkat Kementerian Kesehatan.
- (3) Penataan Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh unit/pejabat yang menangani urusan kepegawaian.

Pasal 5

- (1) Penataan Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional harus mempertimbangkan dinamika dan keberlangsungan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.
- (2) Dalam pelaksanaan penataan Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibentuk Tim.

BAB II

PEMETAAN

Pasal 6

- (1) Pemetaan Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional dilakukan dengan cara mengidentifikasi kesesuaian data kepegawaian terhadap:
 - a. jumlah dan jenis Jabatan; dan

- b. syarat Jabatan.
- (2) Data kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kualifikasi pendidikan dan pengalaman kerja yang bersumber dari *database* kepegawaian.
 - (3) Jumlah dan jenis Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan hasil Analisis Beban Kerja yang dituangkan dalam Peta Jabatan.
 - (4) Syarat Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diperoleh dari hasil analisis Jabatan.

Pasal 7

- (1) Hasil pemetaan Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dapat berupa:
 - a. kesesuaian antara jumlah, jenis Jabatan, dan syarat Jabatan; atau
 - b. ketidaksesuaian antara jumlah, jenis Jabatan, dan/atau syarat Jabatan;
- (2) Ketidaksesuaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dapat berupa:
 - a. kelebihan jumlah dan/atau jenis Jabatan namun syarat Jabatan sesuai;
 - b. kelebihan jumlah dan/atau jenis Jabatan dan syarat Jabatan tidak sesuai;
 - c. kekurangan jumlah dan/atau jenis Jabatan namun syarat Jabatan sesuai;
 - d. kekurangan jumlah dan/atau jenis Jabatan dan syarat Jabatan tidak sesuai; atau
 - e. jumlah dan/atau jenis Jabatan sesuai namun syarat Jabatan tidak sesuai.
- (3) Hasil pemetaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi dasar dalam rencana tindak lanjut tingkat Satuan Kerja.

BAB III
TINDAK LANJUT PEMETAAN

Pasal 8

- (1) Dalam hal hasil pemetaan menunjukkan kesesuaian jumlah, jenis Jabatan, dan syarat Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf a, maka dilakukan tindak lanjut penetapan terhadap masing-masing PNS ke dalam Jabatan Pelaksana atau Jabatan Fungsional sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam hal hasil pemetaan menunjukkan ketidaksesuaian antara jumlah, jenis Jabatan, dan/atau syarat Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf b, maka dilakukan tindak lanjut:
 - a. perpindahan Unit Kerja atau Satuan Kerja;
 - b. perpindahan Jabatan;
 - c. penyesuaian/*inpassing*;
 - d. pengembangan kompetensi; atau
 - e. pemberhentian.

Pasal 9

- (1) Penetapan terhadap PNS ke dalam Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) bertujuan untuk:
 - a. memberikan kejelasan dalam pelaksanaan tugas PNS pada Satuan Kerja;
 - b. menentukan besaran tunjangan kinerja yang diberikan; dan
 - c. pemenuhan sumber daya manusia sesuai kebutuhan organisasi.
- (2) Penetapan PNS dalam Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan dalam bentuk Surat Keputusan Pejabat yang Berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 10

- (1) Perpindahan Unit Kerja atau Satuan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf a dilakukan dalam hal terdapat kelebihan atau kekurangan jumlah dan/atau jenis Jabatan dalam Unit Kerja, tanpa mengubah nama Jabatan.
- (2) Perpindahan Unit Kerja atau Satuan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa pemindahan PNS ke Unit Kerja lain dalam Satuan Kerja atau pemindahan PNS antar Satuan Kerja, sesuai Peta Jabatan yang tersedia.
- (3) Perpindahan PNS ke Unit Kerja lain dalam Satuan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh pimpinan Satuan Kerja, serta dilaporkan kepada:
 - a. Sekretaris unit eselon I untuk PNS di lingkungan Direktorat Jenderal, Inspektorat Jenderal, atau Badan, dengan tembusan kepada Kepala Biro; atau
 - b. Kepala Biro untuk PNS di lingkungan Sekretariat Jenderal.
- (4) Perpindahan PNS antar Satuan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan Kepala Biro berdasarkan usulan pimpinan Satuan Kerja.
- (5) Perpindahan Unit Kerja atau Satuan Kerja dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 11

- (1) Perpindahan Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf b dilakukan dalam hal terdapat kelebihan atau kekurangan jumlah dan/atau jenis Jabatan dengan mengubah nama Jabatan sesuai dengan formasi yang tersedia.
- (2) Perpindahan Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. perpindahan Jabatan antar Jabatan Pelaksana;
 - b. perpindahan Jabatan dari Jabatan Fungsional menjadi Jabatan Pelaksana;

- c. perpindahan Jabatan dari Jabatan Pelaksana menjadi Jabatan Fungsional;
 - d. perpindahan Jabatan dari Jabatan Fungsional menjadi Jabatan Fungsional lain;
 - e. perpindahan Jabatan dari Jabatan Administrator/ Pengawas menjadi Jabatan Pelaksana; dan
 - f. perpindahan Jabatan dari Jabatan Administrator/ Pengawas menjadi Jabatan Fungsional.
- (3) Perpindahan Jabatan dalam Jabatan pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak boleh menyebabkan penurunan kelas jabatan, kecuali:
- a. untuk PNS yang prestasi kerjanya bernilai cukup atau bernilai buruk selama 2 (dua) tahun berturut-turut;
 - b. untuk PNS yang sebelumnya telah ditetapkan dalam Jabatan di atas kualifikasi pendidikan; dan/atau
 - c. atas permintaan PNS yang bersangkutan.
- (4) Dalam hal perpindahan Jabatan dalam Jabatan Pelaksana menyebabkan Penurunan kelas Jabatan sebagaimana dimaksud ayat (3) huruf b dan huruf c, harus disertai dengan surat pernyataan bersedia pindah Jabatan dengan kelas lebih rendah bermaterai dan ditandatangani oleh PNS yang bersangkutan dan diketahui oleh kepala Satuan Kerja.
- (5) Perpindahan Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh kepala Biro berdasarkan usulan pimpinan Satuan Kerja.

Pasal 12

- (1) Penyesuaian/*inpassing* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf c untuk Jabatan Pelaksana dilakukan dalam hal terdapat ketidaksesuaian syarat Jabatan namun memiliki pengalaman.
- (2) Pelaksanaan penyesuaian/*Inpassing* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf c bagi Jabatan Fungsional dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (3) Penyesuaian/*inpassing* untuk Jabatan Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan ketentuan:
 - a. adanya ketidaksesuaian syarat Jabatan di Unit Kerja berdasarkan data ketersediaan pegawai yang dibuktikan dengan Peta Jabatan; ~~dan~~
 - b. telah melaksanakan tugas dalam jabatan tersebut paling sedikit 2 (dua) tahun dan masih menjalankan tugas di bidang Jabatan yang akan diduduki, dibuktikan dengan Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas (SPMT); dan
 - c. mendapatkan penilaian prestasi kerja paling rendah dengan nilai Baik dalam 2 (dua) tahun berturut-turut.
- (4) Penyesuaian/*Inpassing* bagi Jabatan Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya dapat dilaksanakan satu tingkat di atas kualifikasi pendidikan yang dimiliki, kecuali ditentukan lain oleh ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 13

- (1) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf d dilakukan dalam hal terdapat ketidaksesuaian syarat Jabatan.
- (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk memenuhi syarat Jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 14

- (1) Pemberhentian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf e dilakukan bagi PNS yang tidak memenuhi syarat Jabatan dan tidak dapat dilakukan Perpindahan Unit Kerja, Perpindahan Jabatan, Penyesuaian/*inpassing*, atau pengembangan kompetensi.

- (2) Pemberhentian bagi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui mekanisme pemberhentian karena kebijakan pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV

MEKANISME PENGUSULAN TINDAK LANJUT PEMETAAN

Pasal 15

- (1) Hasil pemetaan dan rencana tindak lanjut pemetaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) harus disampaikan kepada:
 - a. Sekretaris unit eselon I, untuk Satuan Kerja di lingkungan Inspektorat Jenderal, Direktorat Jenderal, dan Badan; atau
 - b. Kepala Biro, untuk Satuan Kerja di lingkungan Sekretariat Jenderal.
- (2) Sekretaris unit eselon I atau Kepala Biro melakukan verifikasi atas hasil pemetaan dan rencana tindak lanjut pemetaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Hasil verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Kepala Biro selaku pembina kepegawaian di tingkat Kementerian Kesehatan.
- (4) Kepala Biro melakukan validasi atas hasil verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dan selanjutnya menerbitkan rekomendasi atas rencana tindak lanjut tingkat Satuan Kerja.
- (5) Rekomendasi Kepala Biro sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus dilaksanakan oleh Kepala Satuan Kerja.

BAB V

MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 16

- (1) Monitoring dan evaluasi dilaksanakan oleh pimpinan Satuan Kerja, Sekretaris Unit Utama, dan Kepala Biro

secara berjenjang sesuai dengan kewenangan masing-masing.

- (2) Monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. kegiatan yang telah dilakukan terkait Penataan PNS; dan
 - b. identifikasi permasalahan/hambatan penataan PNS dan solusi yang telah dilakukan.
- (3) Monitoring dan Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menggunakan instrument yang ditetapkan oleh Kepala Biro.
- (4) Monitoring dan evaluasi dilakukan setiap tahun untuk mengetahui efektifitas dan analisis pencapaian pelaksanaan penataan Pejabat Pelaksana dan Pejabat Fungsional.
- (5) Hasil monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh Unit Utama disampaikan kepada Kepala Biro paling lambat pada akhir bulan April tahun berikutnya.
- (6) Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh Unit Utama sebagaimana dimaksud pada ayat (5), Kepala Biro menyampaikan laporan hasil monitoring dan evaluasi tingkat kementerian kepada Menteri.

BAB V

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 17

- (1) Pengangkatan Pejabat Pelaksana melalui mekanisme *inpassing* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 dilakukan paling lambat 2 (dua) tahun sejak Peraturan Menteri ini diundangkan.
- (2) Pengangkatan Pejabat Pelaksana melalui mekanisme penyesuaian/*inpassing* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi CPNS yang diangkat sejak tahun 2015.

Pasal 18

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, seluruh Satuan Kerja harus menyelesaikan penataan Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional di lingkungan masing-masing paling lambat 2 (dua) tahun sejak Peraturan Menteri ini diundangkan.

BAB VI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 19

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 73 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1653) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 20

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 11 Oktober 2019

MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

NILA FARID MOELOEK

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 15 Oktober 2019

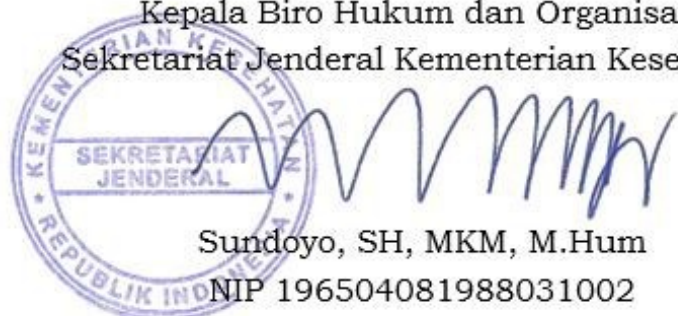
DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

WIDODO EKATJAHJANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2019 NOMOR 1187

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Biro Hukum dan Organisasi
Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan,



Sundoyo, SH, MKM, M.Hum
NIP 196504081988031002