



BUPATI OGAN KOMERING ILIR

PERATURAN BUPATI OGAN KOMERING ILIR

NOMOR 28 TAHUN 2024

TENTANG

SISTEM KERJA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN UNTUK
PENYEDERHANAAN BIROKRASI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI OGAN KOMERING ILIR,

- Menimbang :
- a. bahwa penyederhanaan birokrasi dilakukan dengan melaksanakan penyederhanaan struktur organisasi, penyetaraan jabatan dan penyesuaian sistem kerja;
 - b. bahwa untuk melaksanakan penyesuaian sistem kerja guna mewujudkan birokrasi yang dinamis, lincah dan profesional, diperlukan mekanisme kerja antara Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir;
 - c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 25 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi, setiap instansi pemerintah melakukan pengaturan penyesuaian sistem kerja, maka dipandang perlu menyusun pedoman Sistem Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten untuk penyederhanaan Birokrasi dengan Peraturan Bupati;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Sistem Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten untuk Penyederhanaan Birokrasi;

- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II dan Kotapraja di Sumatera Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1821);
 3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas

Undang-Undang ...

- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
 5. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
 7. 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) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
 8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);
 9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
 10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2021

Tentang ...

Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 525);

11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155);
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 181);
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 54);
14. Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir (Lembaran Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir Tahun 2016 Nomor 2) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir (Lembaran Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir Tahun 2023 Nomor 7).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG SISTEM KERJA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN UNTUK PENYEDERHANAAN BIROKRASI.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Kabupaten adalah Kabupaten Ogan Komering Ilir.
2. Pemerintah Kabupaten adalah Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir.
3. Bupati adalah Bupati Ogan Komering Ilir.
4. Unit Organisasi adalah bagian dari struktur organisasi yang dapat dipimpin oleh Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas, atau Pejabat Fungsional yang diangkat untuk memimpin suatu unit kerja mandiri berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Pimpinan Unit Organisasi adalah Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator, Pejabat Pengawas, atau Pejabat Fungsional yang diangkat untuk memimpin suatu unit organisasi tertentu.

6. Aparatur ...

6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah Profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir.
7. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai 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.
8. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
9. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
10. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir.
11. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah pegawai ASN yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi.
12. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan.
13. Pejabat Administrasi adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Administrasi pada Instansi Pemerintah.
14. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
15. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Fungsional pada Instansi Pemerintah.
16. Jabatan Pelaksana adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas pelaksanaan kegiatan pelayanan public serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
17. Pejabat Pelaksana adalah sekelompok Pegawai ASN yang bertanggungjawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
18. Penugasan adalah penunjukan atau pengajuan sukarela pejabat fungsional dan pelaksana untuk melaksanakan tugas tertentu di bawah pimpinan unit organisasi dalam periode waktu tertentu sesuai dengan kompetensi, keahlian dan/atau keterampilan.
19. Peta Jabatan adalah susunan nama dan tingkat jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi dan

jabatan ...

jabatan fungsional yang tergambar dalam struktur Unit Organisasi dari tingkat yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi.

20. Penyederhanaan Birokrasi adalah bagian dari proses penataan birokrasi untuk mewujudkan sistem penyelenggaraan pemerintahan menjadi lebih efektif dan efisien melalui penyederhanaan struktur organisasi, penyetaraan jabatan, dan penyesuaian sistem kerja.
21. Sistem Kerja adalah serangkaian prosedur dan tata kerja yang membentuk suatu proses aktivitas pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.
22. Penyesuaian Sistem Kerja adalah perbaikan dan pengembangan mekanisme kerja dan proses bisnis Pegawai Aparatur Sipil Negara dengan memanfaatkan sistem pemerintahan berbasis elektronik.
23. Mekanisme Kerja adalah proses dan cara kerja organisasi yang menggambarkan alur pelaksanaan tugas Pegawai Aparatur Sipil Negara yang dilakukan dalam suatu sistem dengan mengedepankan kompetensi, keahlian dan/atau keterampilan.
24. Proses Bisnis adalah kumpulan aktivitas terstruktur yang menggambarkan hubungan kerja yang efektif dan efisien antar Unit Organisasi untuk menghasilkan kinerja dan keluaran yang bernilai tambah sesuai dengan tujuan pendirian organisasi.
25. Pejabat Penilai Kinerja adalah atasan langsung dengan ketentuan paling rendah Pejabat Pengawas atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan.
26. Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik yang selanjutnya disingkat SPBE adalah penyelenggaraan pemerintahan yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memberikan layanan kepada pengguna SPBE yang telah diterapkan oleh Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir.
27. Transformasi Manajemen adalah Penyesuaian sistem kerja sebagai tahapan untuk mendukung optimalisasi pelaksanaan penyederhanaan birokrasi.

Pasal 2

Maksud penyesuaian Sistem Kerja dalam Peraturan Bupati ini sebagai instrumen bagi pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi Unit Organisasi pada Pemerintah Kabupaten setelah penyederhanaan struktur organisasi dan penyetaraan jabatan dalam rangka Penyederhanaan Birokrasi.

Pasal 3

Tujuan penyesuaian Sistem Kerja yaitu untuk:

- a. mewujudkan proses kerja yang efektif dan efisien;
- b. memastikan pencapaian tujuan, strategi, dan kinerja Unit Organisasi;
- c. mengoptimalkan pemanfaatan sumberdaya ASN; dan
- d. mengoptimalkan ...

- d. mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi.

Pasal 4

Penyesuaian Sistem Kerja dalam Peraturan Bupati ini meliputi:

- a. Mekanisme Kerja; dan
- b. Proses Bisnis.

BAB II
MEKANISME KERJA

Bagian Kesatu
Prinsip dan Tahapan

Pasal 5

Mekanisme Kerja dilaksanakan dengan prinsip:

- a. orientasi pada hasil;
- b. kompetensi;
- c. profesionalisme;
- d. kolaboratif;
- e. transparansi; dan
- f. akuntabel.

Pasal 6

- (1) Mekanisme Kerja terbagi menjadi 3 (tiga) tahapan, yaitu:
 - a. perencanaan;
 - b. pelaksanaan; dan
 - c. evaluasi.
- (2) Rincian tahapan Mekanisme Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Bagian Kedua
Umum

Pasal 7

- (1) Mekanisme Kerja terdiri atas:
 - a. kedudukan;
 - b. penugasan;
 - c. pelaksanaan tugas;
 - d. pertanggungjawaban pelaksanaan tugas;
 - e. pengelolaan kinerja; dan
 - f. pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi.
- (2) Mekanisme Kerja digunakan sebagai acuan dalam pengaturan alur pelaksanaan tugas Pegawai ASN untuk mendukung mewujudkan organisasi yang efektif, lincah, dan dinamis.

Paragraf 1
Kedudukan

Pasal 8

- (1) Kedudukan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf a merupakan penggambaran posisi kedudukan Pejabat Fungsional dan Pelaksana dalam Unit Organisasi yang tergambarkan pada dokumen Peta Jabatan yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (2) Kedudukan Jabatan Fungsional dan Pelaksana didasarkan atas pertimbangan jenjang jabatan fungsional, rentang kendali dan beban tugas organisasi dalam pengelolaan kinerja Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana.
- (3) Pejabat Fungsional dan Pelaksana berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama selaku Pimpinan Unit Organisasi, Pejabat Administrator atau Pejabat Pengawas.
- (4) Dalam hal Peta Jabatan masing-masing Unit Organisasi sebagaimana dimaksud ayat (1) belum ditetapkan, maka kedudukan dan tanggung jawab Pejabat Fungsional dan Pelaksana mengacu pada bagan/struktur organisasi Unit Organisasi dan unit kerja mandiri.
- (5) Dalam hal Pejabat Fungsional diangkat untuk memimpin suatu unit kerja mandiri berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, Pejabat Fungsional tersebut dapat membawahi Pejabat Fungsional dan Pelaksana.

Paragraf 2
Penugasan

Pasal 9

- (1) Penugasan Pejabat Fungsional dan Pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf b bertujuan untuk pencapaian sasaran kinerja Unit Organisasi dan penugasan tambahan.
- (2) Penugasan kepada Pejabat Fungsional dan Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan secara individu dan/atau dalam Tim Kerja dengan mempertimbangkan kompetensi, keahlian dan/atau ketrampilan dengan mengedepankan profesionalisme, kompetensi dan kolaborasi.
- (3) Penugasan secara individu dan/atau dalam Tim Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat melibatkan Pejabat Fungsional dan Pelaksana yang berasal dari dalam satu Unit Organisasi dan/atau lintas Unit Organisasi.

Pasal 10

- (1) Penugasan Pejabat Fungsional dan Pelaksana secara individu sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 ayat (2) dilakukan melalui:
 - a. penunjukan; dan/atau
 - b. pengajuan sukarela.
- (2) Penunjukan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan penugasan langsung kepada Pejabat Fungsional atau Pelaksana oleh Pejabat Penilai Kinerja dan/atau Pimpinan Unit Organisasi untuk melaksanakan kinerja tertentu sesuai tugas dan fungsi organisasi.
- (3) Pengajuan sukarela sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan penugasan Pejabat Fungsional atau Pelaksana atas dasar permohonan aktif dari Pejabat Fungsional atau Pelaksana dalam Unit Organisasi untuk melaksanakan kinerja tertentu.
- (4) Penugasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui surat perintah tugas yang ditetapkan oleh Pimpinan Unit Organisasi.

Pasal 11

- (1) Penugasan Pejabat Fungsional dan Pelaksana secara Tim Kerja dibentuk oleh Pimpinan Unit Organisasi.
- (2) Tim Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk menurut kebutuhan, kondisi dan karakteristik organisasi dalam rangka pencapaian sasaran strategis dan target kinerja organisasi.
- (3) Penunjukan Ketua Tim diutamakan bagi Pejabat Fungsional dan Pelaksana yang memiliki kualifikasi:
 - a. Pejabat Fungsional dengan kategori keahlian;
 - b. Pejabat Fungsional dan Pelaksana yang memiliki pengalaman dan/ atau kompetensi manajerial;
 - c. Pejabat Fungsional dengan jenjang yang paling tinggi; dan
 - d. Pelaksana dengan Pangkat/ Golongan Ruang tertinggi.
- (4) Pembentukan Tim Kerja, penunjukan ketua dan Anggota Tim Kerja ditetapkan dalam Keputusan Kepala Unit Organisasi yang paling sedikit memuat rincian tentang tugas Tim Kerja dan susunan personil.
- (5) Dalam Tim Kerja yang anggotanya berasal dari lintas Unit Organisasi dan/atau lintas Instansi Pemerintah, Ketua Tim Kerja diutamakan berasal dari Unit Organisasi pemilik kinerja.

Pasal 12

- (1) Mekanisme penugasan lintas Unit Organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3) dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:
 - a. Pimpinan Unit Organisasi pemilik kinerja mengirimkan permohonan pelibatan Pejabat Fungsional dan/atau Pejabat Pelaksana kepada Pimpinan Unit Organisasi dituju dimana Pejabat

Fungsional ...

Fungsional dan/atau Pejabat Pelaksana dimaksud berkedudukan dengan ketentuan paling sedikit memuat:

1. maksud dan tujuan permohonan;
 2. kompetensi, keahlian, dan/atau keterampilan yang dibutuhkan;
 3. ekspektasi/target kinerja dari Pejabat Fungsional dan Pelaksana yang akan ditugaskan; dan
 4. durasi pelibatan Pejabat Fungsional dan Pelaksana;
- b. Pimpinan Unit Organisasi dituju memproses dan menjawab permohonan pelibatan Pejabat Fungsional dan/atau Pejabat Pelaksana;
 - c. apabila Pimpinan Unit Organisasi dimana Pejabat Fungsional dan/atau Pejabat Pelaksana dimaksud menyetujui, maka Pimpinan Unit Organisasi pemilik kinerja menerbitkan surat tugas untuk Pejabat Fungsional dan/atau Pejabat Pelaksana sesuai dengan kriteria yang disampaikan di dalam nota dinas permohonan;
 - d. apabila Pimpinan Unit Organisasi yang dituju tidak menyetujui pelibatan, maka Pimpinan Unit Organisasi dituju menjawab permohonan pelibatan tersebut dengan disertai alasan mengapa tidak dapat menyetujui permohonan pelibatan; dan
 - e. Pejabat Fungsional dan/atau Pejabat Pelaksana menerima surat penugasan dari Pimpinan Unit Organisasi pemilik kinerja untuk dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab
- (2) Mekanisme pengajuan sukarela di dalam Unit Organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf b yaitu:
- a. Pejabat Fungsional atau Pelaksana menyampaikan keinginannya secara tertulis untuk dapat terlibat dalam pelaksanaan kinerja tertentu kepada Pimpinan Unit Organisasi; dan
 - b. Apabila Pimpinan Unit Organisasi menyetujui, maka Pimpinan Unit Organisasi menerbitkan Surat Penugasan kepada Pejabat Fungsional atau Pelaksana untuk melaksanakan kinerja tertentu tersebut.
- (3) Mekanisme pengajuan sukarela lintas Unit Organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf b yaitu:
- a. Pejabat Fungsional atau Pejabat Pelaksana menyampaikan permohonan secara lisan kepada Pimpinan Unit Organisasi pemilik kinerja;
 - b. Apabila Pimpinan Unit Organisasi menyetujui, maka Pejabat Fungsional atau Pejabat Pelaksana menyampaikan surat permohonan untuk dilibatkan dalam pelaksanaan kinerja kepada Pimpinan Unit Organisasi pemilik kinerja dituju dengan ditembuskan kepada Pimpinan Unit Organisasi bersangkutan;

c. Apabila ...

- c. Apabila Pimpinan Unit Organisasi dituju menyetujui, Pimpinan Unit Organisasi dituju mengirimkan surat jawaban persetujuan kepada Pejabat Fungsional atau Pejabat Pelaksana untuk dilibatkan dalam pelaksanaan kinerja;
- d. Pejabat Fungsional atau Pejabat Pelaksana menyampaikan surat persetujuan permohonan yang telah disetujui oleh Pimpinan Unit Organisasi yang dituju kepada Pimpinan Unit Organisasi bersangkutan;
- e. Pimpinan Unit Organisasi membuat surat penugasan bagi Pejabat Fungsional atau Pejabat Pelaksana untuk melaksanakan kinerja yang berada di Pimpinan Unit Organisasi dituju; dan
- f. Pejabat Fungsional atau Pejabat Pelaksana menerima surat penugasan untuk dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Paragraf 3
Pelaksanaan Tugas

Pasal 13

- (1) Pelaksanaan tugas Pejabat Fungsional dan Pelaksana meliputi pelaksanaan tugas yang bersifat dalam unit organisasi, lintas unit organisasi, dan lintas Instansi Pemerintah.
- (2) Rincian dan tata cara pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Paragraf 4
Pertanggungjawaban Pelaksanaan Tugas

Pasal 14

Pejabat Fungsional dan Pelaksana yang ditugaskan secara individu melaporkan pelaksanaan tugasnya secara langsung kepada Pimpinan Unit Organisasi.

Pasal 15

- (1) Dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan tugas, Pejabat Fungsional dan Pelaksana yang berperan sebagai anggota tim melaporkan pelaksanaan tugas kepada ketua tim.
- (2) Pejabat Fungsional dan Pelaksana yang berperan sebagai ketua tim melaporkan pelaksanaan tugas tim kerja kepada Pimpinan Unit Organisasi secara berkala.
- (3) Pimpinan Unit Organisasi secara sewaktu-waktu berwenang untuk meminta laporan kepada ketua tim dan/atau anggota tim kerja.

Pasal 16

Rincian pertanggungjawaban pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 14 dan pasal 15

tercantum ...

tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Paragraf 5
Pengelolaan Kinerja

Pasal 17

- (1) Pengelolaan kinerja Pejabat Fungsional dan Pelaksana baik yang bekerja secara individu maupun dalam Tim Kerja terdiri atas:
 - a. perencanaan kinerja yang meliputi dialog kinerja, penetapan dan klarifikasi spesifikasi;
 - b. pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja yang meliputi pendokumentasian kinerja, pemberian umpan balik berkelanjutan dan pengembangan kinerja pegawai;
 - c. penilaian kinerja yang meliputi evaluasi kinerja pegawai; dan
 - d. tindak lanjut hasil evaluasi kinerja yang meliputi pemberian penghargaan dan sanksi.
- (2) Pengelolaan kinerja Pejabat Fungsional dan Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pengelolaan kinerja Pejabat Fungsional dan Pelaksana.
- (3) Penilaian kinerja terhadap Pejabat Fungsional dan Pelaksana sebagaimana dimaksud ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 6
Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi

Pasal 18

- (1) Unit Organisasi mengutamakan layanan administrasi pemerintahan berbasis elektronik melalui pemanfaatan aplikasi SPBE yang terintegrasi dalam mendukung sistem kerja Unit Organisasi.
- (2) Aplikasi SPBE sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa aplikasi umum berbagi pakai dan aplikasi khusus.
- (3) Koordinator tim SPBE Pemerintah Kabupaten dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang komunikasi dan informatika.

BAB III
PROSES BISNIS

Pasal 19

- (1) Penyusunan Proses Bisnis merupakan acuan bagi Pemerintah Kabupaten untuk menggambarkan hubungan kerja yang efektif dan efisien antar Unit Organisasi.
- (2) Untuk Penyesuaian Sistem Kerja perlu dilakukan perbaikan dan pengembangan Proses Bisnis.

(3) Perbaikan ...

- (3) Perbaikan dan pengembangan Proses Bisnis melalui reviu dan evaluasi dapat dilakukan dengan penyesuaian standar operasional prosedur.
- (4) Reviu dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan terhadap:
 - a. peta subproses;
 - b. peta relasi;
 - c. peta lintas fungsi; dan/atau
 - d. peta level 1 dan turunannya, sesuai dengan metode yang digunakan.
- (5) Tata cara penyusunan peta Proses Bisnis Unit Organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sampai dengan ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 20

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Kayuagung
pada tanggal 30 September 2024

Pj. BUPATI OGAN KOMERING ILIR,

dto.

ASMAR WIJAYA

Diundangkan di Kayuagung
pada tanggal 30 September 2024

Pj. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR,

dto.

MUHAMMAD REFLY MS

BERITA DAERAH KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR TAHUN 2024
NOMOR 28

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI OGAN KOMERING
ILIR
NOMOR : 28 Tahun 2024
TENTANG
SISTEM KERJA DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN UNTUK
PENYEDERHANAAN BIROKRASI

Penyesuaian sistem kerja pada Instansi Pemerintah dilakukan setelah penyederhanaan struktur organisasi dan penyetaraan jabatan guna mewujudkan organisasi yang lebih sederhana dan lebih lincah. Penyesuaian sistem kerja dimaksud meliputi penyesuaian mekanisme kerja dan proses bisnis.

A. MEKANISME KERJA

Mekanisme kerja adalah proses dan cara kerja organisasi yang menggambarkan alur pelaksanaan tugas pegawai Aparatur Sipil Negara pada Unit Organisasi, yang dilakukan dalam suatu sistem dengan mengedepankan kompetensi, keahlian, dan/atau keterampilan. Adapun mekanisme kerja pada penyederhanaan struktur organisasi terbagi menjadi 3 (tiga) tahapan, yaitu:

1. Tahapan Perencanaan

Tahapan perencanaan dimaksudkan untuk memastikan bahwa kinerja organisasi dapat dilakukan secara sistematis serta logis untuk mencapai tujuan dengan hasil konkrit berupa rencana kerja. Kegiatan yang dilaksanakan pada tahapan perencanaan di antaranya:

- a. penyusunan dan penetapan perjanjian kinerja serta perumusan strategi pencapaian target kinerja organisasi;
- b. penetapan Pejabat Penilai Kinerja dan penugasan Pejabat Fungsional dan Pelaksana sesuai dengan peta jabatan;
- c. perumusan strategi pelaksanaan pencapaian target kinerja oleh Pejabat Penilai Kinerja yang terdiri dari penentuan pelaksanaan tugas dalam bentuk individu atau Tim Kerja, penentuan kebutuhan pelibatan Pejabat Fungsional atau Pelaksana lintas Unit Organisasi, serta kebutuhan atas Ketua Tim Kerja; dan
- d. penyusunan rencana pelaksanaan kegiatan dan anggaran untuk pencapaian target kinerja oleh Pejabat Fungsional dan Pelaksana.

2. Tahapan Pelaksanaan

Tahapan pelaksanaan dimaksudkan untuk memastikan kegiatan dan anggaran dijalankan sesuai dengan rencana, dengan rincian:

- a. penyusunan rincian pelaksanaan kegiatan, pembagian peran dan pelaksanaan kegiatan oleh Pejabat Fungsional dan Pelaksana;
- b. monitoring perkembangan dan pemberian umpan balik atas pelaksanaan kegiatan oleh Ketua Tim Kerja; dan
- c. penyampaian hasil pelaksanaan kegiatan kepada Pejabat Penilai Kinerja.

3. Tahapan Evaluasi

Tahapan Evaluasi dimaksudkan untuk memastikan hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan target yang diharapkan. Kegiatan yang dilakukan pada tahapan evaluasi adalah reviu atas hasil pelaksanaan tugas Tim Kerja atau individu oleh Pejabat Penilai Kinerja dan Pimpinan Unit Organisasi. Pelaksanaan kegiatan dinyatakan selesai setelah Pimpinan Unit Organisasi menerima hasil pelaksanaan kegiatan dan dinyatakan telah sesuai dengan target yang diharapkan.

B. PENYESUAIAN YANG DIPERLUKAN UNTUK MENDUKUNG MEKANISME KERJA

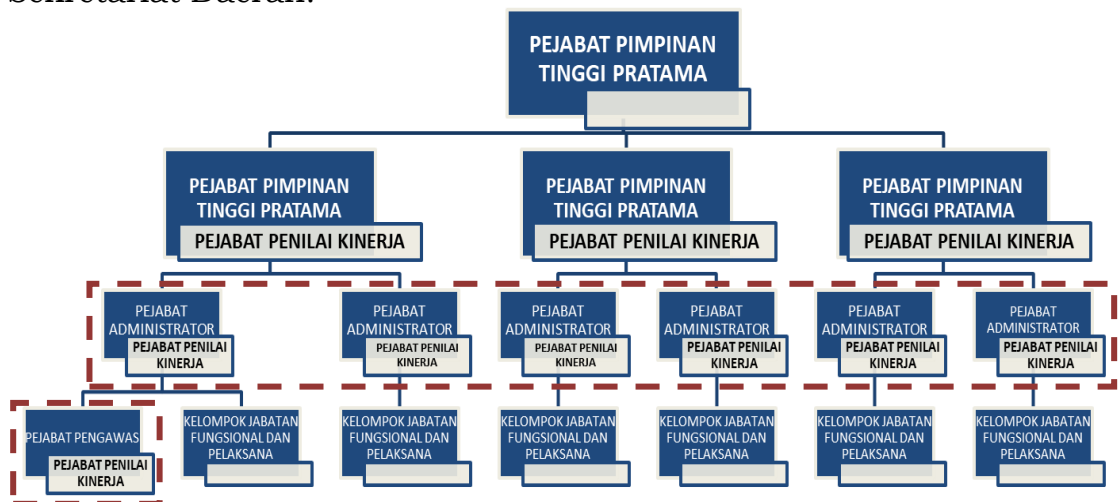
Pelaksanaan tugas dalam mekanisme kerja pada Unit Organisasi untuk penyederhanaan birokrasi membutuhkan beberapa penyesuaian, diantaranya:

1. Penentuan Kedudukan Pejabat Fungsional dan Pelaksana

Kedudukan merupakan penempatan posisi pegawai Aparatur Sipil Negara dalam struktur organisasi sebagai basis pemberian tugas dan tanggung jawab jabatan. Kedudukan Pejabat Fungsional dan Pelaksana ditentukan berdasarkan kompetensi, keahlian dan/atau keterampilan yang sesuai dan diperlukan untuk mencapai kinerja Unit Organisasi.

Penggambaran kedudukan Pejabat Fungsional dan Pelaksana pada Unit Organisasi terbagi dalam beberapa kondisi sebagai berikut:

a. Penggambaran kedudukan Pejabat Fungsional dan Pelaksana pada Sekretariat Daerah:



Gambar 1. Kedudukan Pejabat Fungsional dan Pelaksana pada Sekretariat Daerah

Sesuai dengan Gambar 1, maka:

- 1) Sekretaris Daerah (Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama) selaku Pimpinan Unit Organisasi menetapkan kinerja Asisten (Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama);
- 2) Asisten menetapkan kinerja Kepala Bagian (Pejabat Administrator).
- 3) Kepala Bagian menetapkan kinerja Kepala Sub Bagian (Pejabat Pengawas);
- 4) Kepala Bagian sebagai Pejabat Penilai Kinerja berperan untuk:
 - a) memberikan penugasan kepada Pejabat Fungsional dan Pelaksana; dan
 - b) memberikan penilaian kinerja kepada Pejabat Pengawas Pejabat Fungsional dan Pelaksana;
- 5) Kepala Sub Bagian sebagai Pejabat Penilai Kinerja berperan untuk:
 - a) memberikan penugasan kepada Pejabat Pelaksana; dan
 - b) memberikan penilaian kinerja kepada Pejabat Pelaksana;
- 6) Pejabat Fungsional dan Pelaksana menerima penugasan dari Pejabat Penilai Kinerja masing-masing.

b. Penggambaran kedudukan Pejabat Fungsional dan Pelaksana pada Sekretariat DPRD:

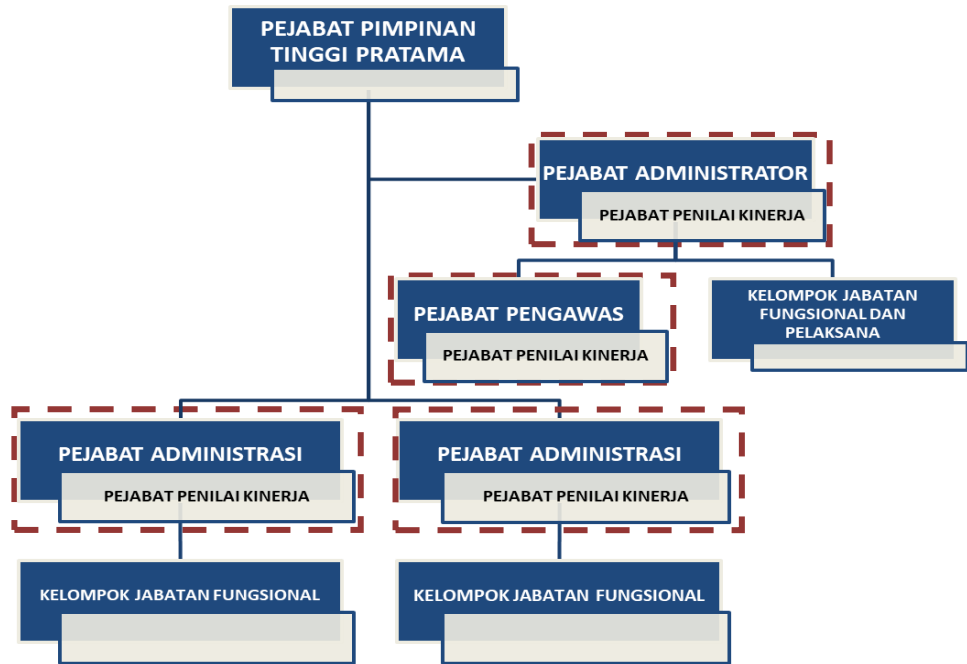


Gambar 2 Kedudukan Pejabat Fungsional dan Pelaksana pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah

Sesuai dengan Gambar 2, maka:

- 1) Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama) selaku Pimpinan Unit Organisasi menetapkan kinerja Kepala Bagian (Pejabat Administrator);
- 2) Kepala Bagian Umum menetapkan Kinerja Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian (Pejabat Pengawas);
- 3) Kepala Bagian Umum dan /atau Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian berperan sebagai pejabat penilai kinerja:
 - a) memberikan penugasan kepada Pejabat Fungsional dan Pelaksana; dan
 - b) memberikan penilaian kinerja kepada Pejabat Fungsional dan Pelaksana;
- 4) Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian berperan sebagai pejabat penilai kinerja:
 - a) memberikan penugasan kepada Pejabat Pelaksana; dan
 - b) memberikan penilaian kinerja kepada Pejabat Pelaksana;
- 5) Pejabat Fungsional dan Pelaksana menerima penugasan dari Pejabat Penilai Kinerja;

- c. Penggambaran kedudukan Pejabat Fungsional dan Pelaksana pada Inspektorat;

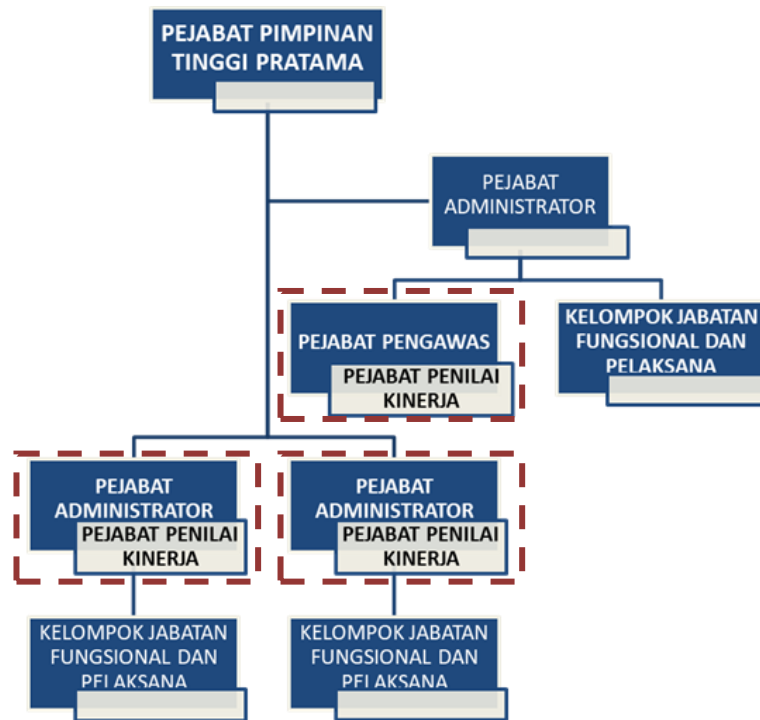


Gambar 3 Kedudukan Pejabat Fungsional dan Pelaksana pada Inspektorat

Sesuai dengan Gambar 3, maka:

- 1) Inspektur (Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama) selaku Pimpinan Unit Organisasi menetapkan kinerja Sekretaris / Inspektur Pembantu (Pejabat Administrator);
- 2) Sekretaris menetapkan Kinerja Sub Bagian Umum dan Keuangan (Pejabat Pengawas);
- 3) Sekretaris /Inspektur Pembantu/Sub Bagian Umum dan Keuangan berperan sebagai pejabat penilai kinerja:
 - a) memberikan penugasan kepada Pejabat Fungsional dan Pelaksana; dan
 - b) memberikan penilaian kinerja kepada Pejabat Fungsional dan Pelaksana;
- 4) Sub Bagian Umum dan Keuangan berperan sebagai pejabat penilai kinerja:
 - a) memberikan penugasan kepada Pejabat Pelaksana; dan
 - b) memberikan penilaian kinerja kepada Pejabat Pelaksana;
- 5) Pejabat Fungsional dan Pelaksana menerima penugasan dari Pejabat Penilai Kinerja;

- d. Penggambaran kedudukan Pejabat Fungsional dan Pelaksana pada Dinas (Selain Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu)/Badan;

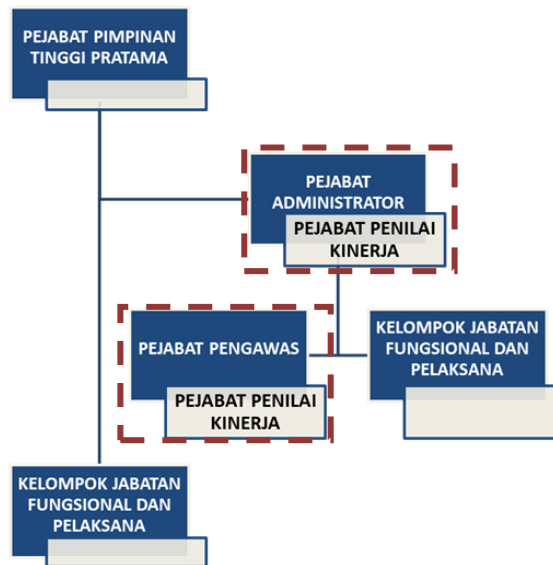


Gambar 4. Kedudukan Pejabat Fungsional dan Pelaksana pada Dinas (Selain Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu)/Badan

Sesuai dengan Gambar 4, maka:

- 1) Kepala Dinas (Selain Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu)/Kepala Badan (Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama) selaku Pimpinan Unit Organisasi menetapkan kinerja Sekretaris/Kepala Bidang (Pejabat Administrator);
- 2) Sekretaris menetapkan Kinerja Sub Bagian (Pejabat Pengawas);
- 3) Sekretaris/Kepala Bidang/Sub Bagian berperan sebagai pejabat penilai kinerja:
 - a) memberikan penugasan kepada Pejabat Fungsional dan Pelaksana; dan
 - b) memberikan penilaian kinerja kepada Pejabat Fungsional dan Pelaksana;
- 4) Sub Bagian berperan sebagai pejabat penilai kinerja:
 - a) memberikan penugasan kepada Pejabat Pelaksana; dan
 - b) memberikan penilaian kinerja kepada Pejabat Pelaksana;
- 5) Pejabat Fungsional dan Pelaksana menerima penugasan dari Pejabat Penilai Kinerja;

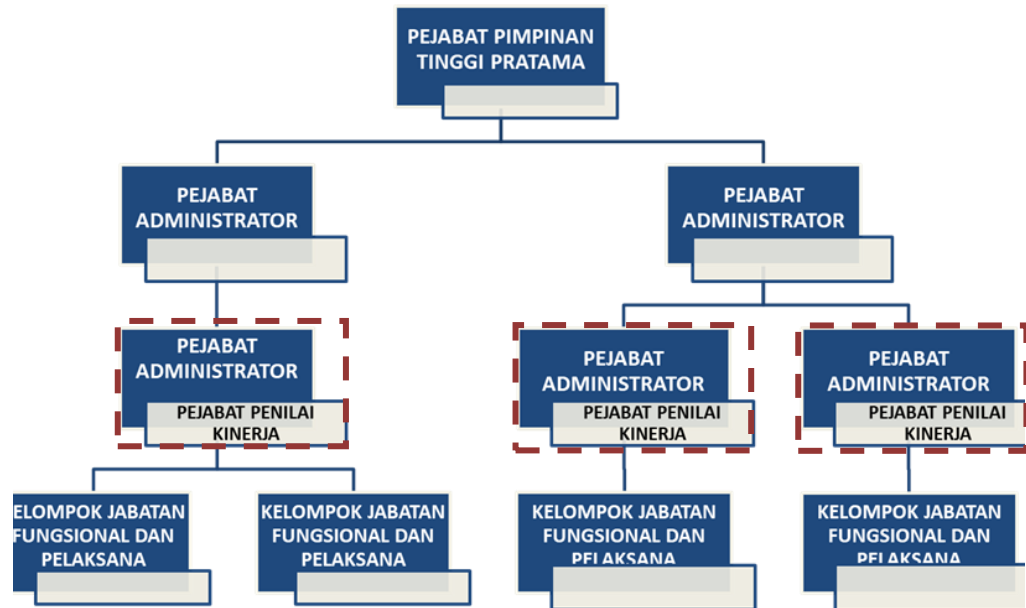
- e. Penggambaran kedudukan Pejabat Fungsional dan Pelaksana pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;



Gambar 5. Kedudukan Pejabat Fungsional dan Pelaksana pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Sesuai dengan Gambar 5, maka:

- 1) Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama) selaku Pimpinan Unit Organisasi menetapkan kinerja Sekretaris Dinas (Pejabat Administrator);
- 2) Sekretaris menetapkan Kinerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian (Pejabat Pengawas);
- 3) Sekretaris / Sub Bagian Umum dan Kepegawaian berperan sebagai pejabat penilai kinerja:
 - a) memberikan penugasan kepada Pejabat Fungsional dan Pelaksana; dan
 - b) memberikan penilaian kinerja kepada Pejabat Fungsional dan Pelaksana;
- 4) Sub Bagian Sub Bagian Umum dan Kepegawaian berperan sebagai pejabat penilai kinerja:
 - a) memberikan penugasan kepada Pejabat Pelaksana; dan
 - b) memberikan penilaian kinerja kepada Pejabat Pelaksana;
- 5) Pejabat Fungsional dan Pelaksana menerima penugasan dari Pejabat Penilai Kinerja;

- 6) Khusus Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Jabatan Fungsional hasil penyetaraan dari Pejabat Administrator berperan sebagai Koordinator Ketua Tim Kerja.
- f. Penggambaran kedudukan Pejabat Fungsional dan Pelaksana pada Rumah Sakit Umum Daerah:



Gambar 6. Kedudukan Pejabat Fungsional dan Pelaksana pada Rumah Sakit Umum Daerah

Sesuai dengan Gambar 6, maka:

- 1) Direktur (Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama) selaku Pimpinan Unit Organisasi menetapkan kinerja Wakil Direktur (Pejabat Administrator);
- 2) Wakil Direktur menetapkan kinerja Kepala Bagian/Bidang (Pejabat Administrator);
- 3) Kepala Bagian/Bidang berperan selaku Pejabat Penilai Kinerja:
 - a) memberikan penugasan kepada Pejabat Fungsional dan Pelaksana; dan
 - b) memberikan penilaian kinerja kepada Pejabat Fungsional dan Pelaksana;
- 4) Pejabat Fungsional dan Pelaksana menerima penugasan dari Pejabat Penilai Kinerja.

g. Penggambaran kedudukan Pejabat Fungsional dan Pelaksana pada Rumah Sakit Umum Daerah dipimpin Pejabat Administrator:

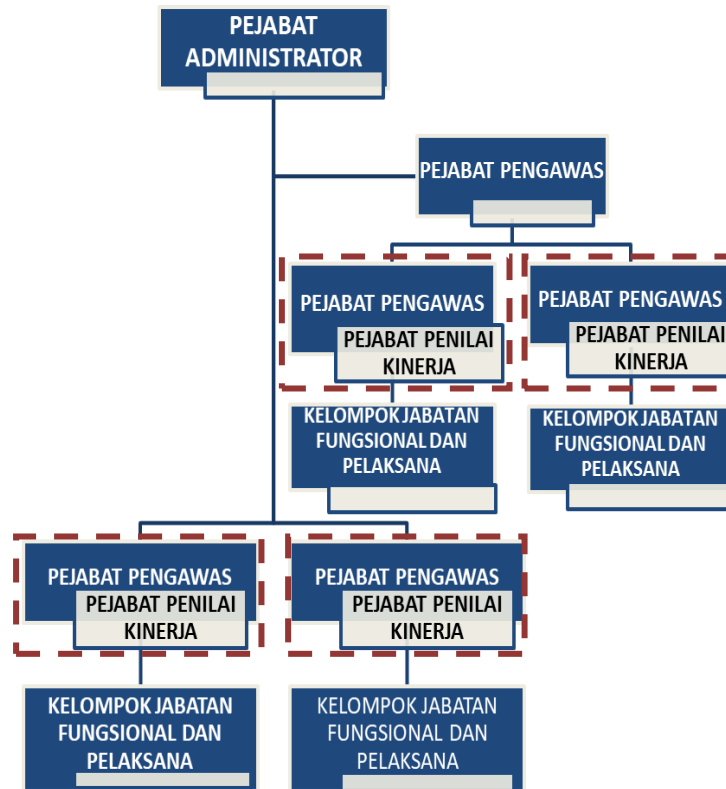


Gambar 7. Kedudukan Pejabat Fungsional dan Pelaksana pada Rumah Sakit Umum Daerah Campurdarat

Sesuai dengan Gambar 7, maka:

- 1) Direktur (Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama) selaku Pimpinan Unit Organisasi menetapkan kinerja Kepala Seksi/Kepala Sub Bagian (Pejabat Administrator);
- 2) Direktur menetapkan kinerja Kepala Seksi/Kepala Sub Bagian (Pejabat Administrator);
- 3) Kepala Seksi/Kepala Sub Bagian berperan selaku Pejabat Penilai Kinerja:
 - a) memberikan penugasan kepada Pejabat Fungsional dan Pelaksana; dan
 - b) memberikan penilaian kinerja kepada Pejabat Fungsional dan Pelaksana;
- 4) Pejabat Fungsional dan Pelaksana menerima penugasan dari Pejabat Penilai Kinerja.

h. Penggambaran kedudukan Pejabat Fungsional dan Pelaksana pada Kecamatan



Gambar 8. Kedudukan Pejabat Fungsional dan Pelaksana pada Kecamatan

Sesuai dengan Gambar 8, maka:

- 1) Camat (Pejabat Administrator) selaku Pimpinan Unit Organisasi menetapkan kinerja Sekretaris Camat (Pejabat Administrator/Pengawas) dan Seksi pada Kecamatan (Pejabat Pengawas);
- 2) Sekretaris Camat menetapkan kinerja Kepala Sub Bagian dibawah Sekretaris Camat;
- 3) Kepala Sub Bagian dan Seksi di Kecamatan berperan selaku Pejabat Penilai Kinerja:
 - c) memberikan penugasan kepada Pejabat Fungsional dan Pelaksana;
 - d) memberikan penilaian kinerja kepada Pejabat Fungsional dan Pelaksana;
- 4) Pejabat Fungsional dan Pelaksana menerima penugasan dari Pejabat Penilai Kinerja.

i. Penggambaran kedudukan Pejabat Fungsional dan Pelaksana pada UPT (Tipe A/ B)/Kelurahan:

e.1. UPT (Tipe A):



Gambar 9. Kedudukan Pejabat Fungsional dan Pelaksana pada UPT Tipe A

Sesuai dengan Gambar 9, maka:

- 1) Kepala UPT (Pejabat Pengawas) selaku Pimpinan Unit Organisasi menetapkan kinerja Sub Bagian Tata Usaha (Pejabat Pengawas);
- 2) Kepala UPT/Kepala Sub Bagian Tata Usaha berperan selaku Pejabat Penilai Kinerja:
 - a) memberikan penugasan kepada Pejabat Fungsional dan Pelaksana;
 - b) memberikan penilaian kinerja kepada Pejabat Fungsional dan Pelaksana;
- 3) Pejabat Fungsional dan Pelaksana menerima penugasan dari Pejabat Penilai Kinerja.

e.2. UPT (Tipe B):

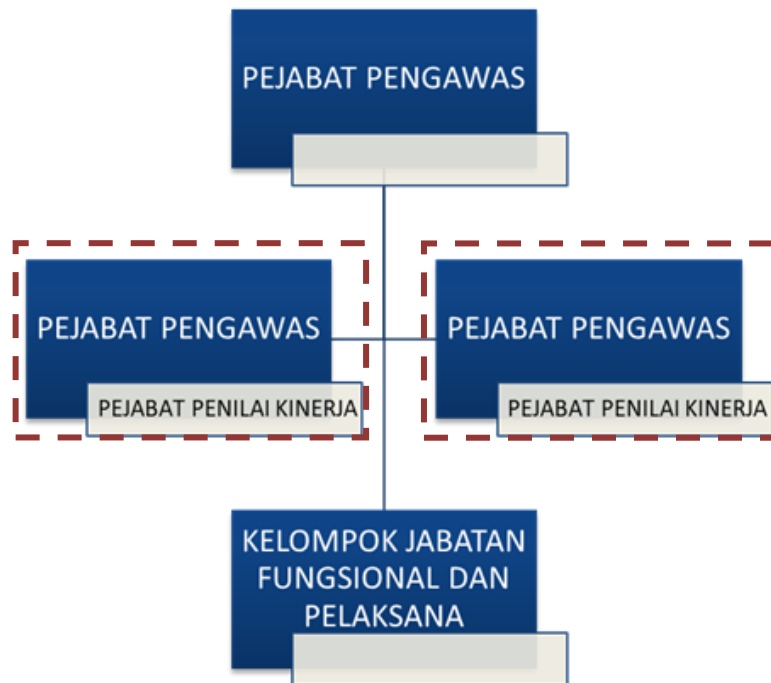


Gambar 10. Kedudukan Pejabat Fungsional dan Pelaksana pada UPT Tipe B

Sesuai dengan Gambar 10, maka:

- 1) Kepala UPT (Pejabat Pengawas) berperan selaku selaku Pimpinan Unit Organisasi dan Pejabat Penilai Kinerja:
 - a) memberikan penugasan kepada Pejabat Fungsional dan Pelaksana;
 - b) memberikan penilaian kinerja kepada Pejabat Fungsional dan Pelaksana;
- 2) Pejabat Fungsional dan Pelaksana menerima penugasan dari Pejabat Penilai Kinerja.

e.3. Kelurahan:



Gambar 11. Kedudukan Pejabat Fungsional dan Pelaksana pada Kelurahan

Sesuai dengan Gambar 11, maka:

- 1) Lurah (Pejabat Pengawas) selaku Pimpinan Unit Organisasi menetapkan kinerja Sekretaris dan Kepala Seksi di Kelurahan (Pejabat Pengawas);
- 2) Sekretaris Kelurahan dan Kepala Seksi berperan selaku Pejabat Penilai Kinerja:
 - a) memberikan penugasan kepada Pejabat Fungsional dan Pelaksana;
 - b) memberikan penilaian kinerja kepada Pejabat Fungsional dan Pelaksana;

- 3) Pejabat Fungsional dan Pelaksana menerima penugasan dari Pejabat Penilai Kinerja.
- j. Penggambaran kedudukan Pejabat Fungsional dan Pelaksana pada Unit Organisasi bersifat Fungsional {Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) dan Sekolah}:



Gambar 12. Kedudukan Pejabat Fungsional dan Pelaksana pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) dan Sekolah

Sesuai dengan Gambar 12, maka:

- 1) Kepala Puskesmas/Sekolah (Pejabat Fungsional) selaku Pimpinan Unit Organisasi dan Pejabat Penilai Kinerja:
 - a) Memberikan penugasan kepada Pejabat Fungsional dan Pelaksana;
 - b) Memberikan penilaian kinerja kepada Pejabat Fungsional dan Pelaksana;
- 2) Pejabat Fungsional dan Pelaksana menerima penugasan dari Pejabat Penilai Kinerja.

2. Penugasan Pejabat Fungsional dan Pelaksana

Penugasan Pejabat Fungsional dan pelaksana baik secara individu atau dalam Tim Kerja dapat dilakukan pada:

- a) Internal Unit Organisasi

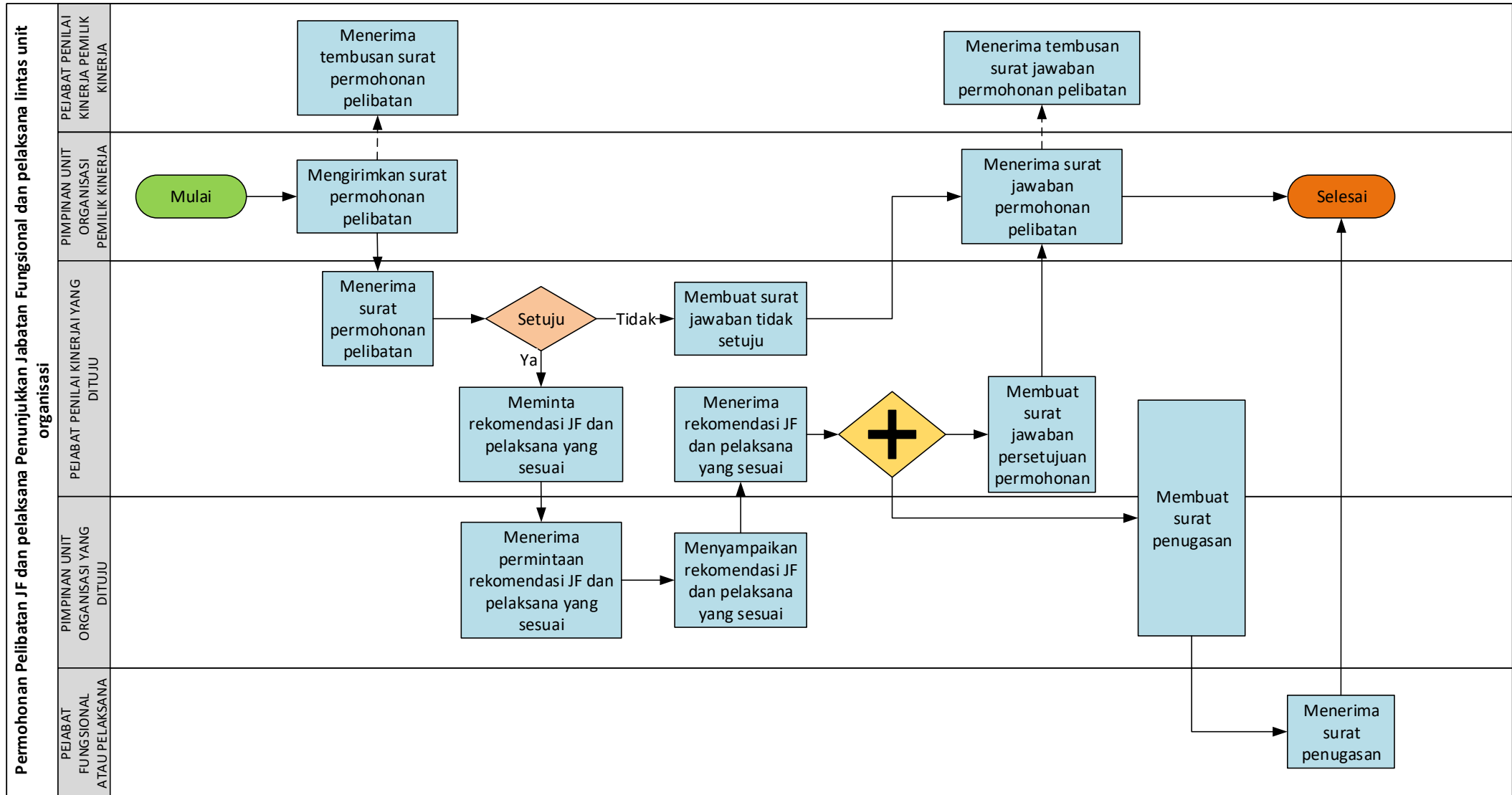
Penugasan Pejabat Fungsional dan pelaksana yang berada di dalam Unit Organisasi yang sama, baik melalui penunjukkan maupun sukarela, dilakukan langsung oleh Pimpinan Unit Organisasi bersangkutan melalui Keputusan Pimpinan Unit Organisasi.

- b) Lintas Unit Organisasi

Penugasan Pejabat Fungsional dan Pelaksana yang bersifat lintas Unit Organisasi dilakukan oleh Pimpinan Unit Organisasi pemilik kinerja melalui Keputusan Pimpinan Unit Organisasi. Pimpinan Unit Organisasi dan/atau Pejabat Penilai Kinerja harus memastikan ketersediaan Pejabat Fungsional atau Pelaksana dengan mempertimbangkan:

- 1) Ketersediaan waktu diluar beban kerja yang menjadi tanggung jawab Pejabat Fungsional atau Pelaksana yang akan ditugaskan;
- 2) Ketersediaan waktu diluar beban penugasan lain yang sudah diterima dan dilaksanakan oleh Pejabat Fungsional atau Pelaksana yang akan ditugaskan;
- 3) Relevansi kompetensi Pejabat Fungsional atau Pelaksana yang akan ditugaskan.

Penugasan Pejabat Fungsional dan Pelaksana yang bersifat lintas Unit Organisasi dapat dilakukan dengan penunjukkan Lintas Unit Organisasi. Penunjukkan Pejabat Fungsional dan Pelaksana yang bersifat lintas fungsi dilakukan atas dasar adanya permohonan pelibatan Pejabat Fungsional atau Pelaksana dari Pimpinan Unit Organisasi pemilik kinerja, berikut alur mekanisme permohonan pelibatan Pejabat Fungsional dan Pelaksana:



Gambar 13. Mekanisme penunjukan Pejabat Fungsional dan Pelaksana yang bersifat lintas unit organisasi

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas Pejabat Fungsional dan Pelaksana dapat dilakukan dalam Tim Kerja atau individu. Tim Kerja dapat terdiri dari satu jenis atau lebih Jabatan Fungsional dan Pelaksana dan di dalam Tim Kerja dapat ditunjuk seorang Ketua Tim Kerja. Beberapa hal yang terkait dengan pelaksanaan tugas dalam Tim Kerja adalah:

- a. Pelaksanaan tugas dalam Tim Kerja dapat melibatkan Pejabat Fungsional dan Pelaksana yang berasal dari satu Unit Organisasi dan/atau lintas Unit Organisasi;
- b. Bilamana diperlukan, pelaksanaan tugas dalam Tim Kerja dapat melibatkan Pejabat Fungsional dan Pelaksana yang berasal dari lintas Unit Organisasi;
- c. Dalam Tim Kerja, Pimpinan Unit Organisasi dapat menunjuk salah satu Pejabat Fungsional atau Pelaksana sebagai Ketua Tim Kerja berdasarkan keahlian dan/atau keterampilan;
- d. Pada Tim Kerja dimana terdapat anggota yang berasal dari lintas Unit Organisasi, Pejabat Fungsional atau Pelaksana yang berperan sebagai Ketua Tim Kerja diutamakan berasal dari Unit Organisasi pemilik kinerja tersebut;
- e. Jumlah Tim Kerja dan jumlah Pejabat Fungsional dan Pelaksana dalam Tim Kerja merupakan strategi dari Pimpinan Unit Organisasi.

Pelaksanaan tugas Pejabat Fungsional dan Pelaksana terdiri atas:

1) Pelaksanaan tugas dalam Unit Organisasi

Pelaksanaan tugas dalam Unit Organisasi dilakukan Pejabat Fungsional dan Pelaksana secara individu ataupun dalam Tim Kerja.

a) Pelaksanaan tugas dalam Unit Organisasi secara individu dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- (1) Dalam pelaksanaan tugas Pejabat Fungsional atau Pelaksana secara individu, Pejabat Fungsional atau Pelaksana melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan butir kegiatan Jabatan Fungsional masing-masing atau uraian tugas jabatan Pelaksana yang diselaraskan dengan tugas, fungsi, dan kinerja Unit Organisasi;
- (2) Butir kegiatan Jabatan Fungsional atau uraian tugas jabatan Pelaksana yang dilakukan oleh Pejabat Fungsional dan Pelaksana merupakan penjabaran atau turunan dari tugas, fungsi, dan kinerja Unit Organisasi;

- b) Pelaksanaan tugas dalam Unit Organisasi dalam Tim Kerja dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:
- (1) Pelaksanaan tugas Pejabat Fungsional atau Pelaksana dalam Tim Kerja dilakukan untuk melaksanakan tugas yang memerlukan keterlibatan dan kolaborasi Pejabat Fungsional dan/atau Pelaksana dalam Unit Organisasi;
 - (2) Tim Kerja melaksanakan tugas Unit Organisasi sesuai arahan dan strategi Pimpinan Unit Organisasi;
 - (3) Jika terdapat permasalahan dan kendala dalam pelaksanaan tugas dan kegiatan, Tim Kerja dapat menyampaikan permasalahan dan kendala beserta alternatif rekomendasi kepada Pimpinan Unit Organisasi untuk diputuskan dan/atau ditindaklanjuti;
 - (4) Pimpinan Unit Organisasi memantau dan mengevaluasi secara berkala pelaksanaan tugas dan kegiatan Tim Kerja sebagai bahan input pengambilan keputusan dan pemberian arahan pelaksanaan tugas dan kegiatan Tim Kerja;
 - (5) Bilamana diperlukan, dalam melaksanakan tugasnya, Tim Kerja berkoordinasi dengan Pejabat lain atau Tim Kerja lain; dan
 - (6) Koordinasi Tim Kerja tersebut dilakukan pada tahap perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi tugas dan kegiatan Tim Kerja.

2) Pelaksanaan tugas lintas Unit Organisasi

Pelaksanaan tugas lintas Unit Organisasi dilakukan dalam Tim Kerja lintas Unit Organisasi dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Pelaksanaan tugas Pejabat Fungsional atau Pelaksana dalam Tim Kerja lintas Unit Organisasi dilakukan untuk melaksanakan tugas yang memerlukan keterlibatan dan kolaborasi Pejabat Fungsional dan/atau Pelaksana lintas Unit Organisasi;
- b) Tim Kerja lintas Unit Organisasi dapat dibentuk untuk melaksanakan tugas dalam rangka mencapai target kinerja Unit Organisasi pemilik kinerja pada Perangkat Daerah pelaksana fungsi atau untuk mendukung program strategis lintas Unit Organisasi;
- c) Tim Kerja melaksanakan tugas lintas Unit Organisasi sesuai arahan dan strategi Pimpinan Unit Organisasi pemilik kinerja

pada Unit Organisasi pelaksana fungsi atau arahan pimpinan Unit Organisasi pelaksana fungsi;

- d) Jika terdapat permasalahan dan kendala dalam pelaksanaan tugas dan kegiatan, Tim Kerja dapat menyampaikan permasalahan dan kendala beserta alternatif rekomendasi kepada Pimpinan Unit Organisasi pemilik kinerja pada Unit Organisasi pelaksana fungsi untuk diputuskan dan/atau ditindaklanjuti;
- e) Dalam hal diperlukan kolaborasi lintas Pimpinan Unit Organisasi atau lintas Unit Organisasi dalam menyelesaikan permasalahan dan kendala dimaksud, Tim Kerja dapat menyampaikan permasalahan dan kendala beserta alternatif rekomendasi kepada masing-masing Pimpinan Unit Organisasi atau pimpinan Unit Organisasi dimana Pejabat Fungsional dan Pelaksana dimaksud berada untuk ditindaklanjuti sesuai dengan tugas dan fungsi Unit Organisasi atau Unit Organisasi masing-masing;
- f) Bilamana diperlukan, Tim Kerja dalam melaksanakan tugasnya berkoordinasi dengan Pejabat lain atau Tim Kerja lain; dan
- g) Koordinasi Tim Kerja tersebut dilakukan pada tahap perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi tugas dan kegiatan Tim Kerja.

4. Pertanggungjawaban Pelaksanaan Tugas

Pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dilakukan oleh Ketua Tim Kerja kepada Pejabat Penilai Kinerja maupun Pimpinan Unit Organisasi. Terdapat dua macam pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas yaitu:

- a. Pertanggungjawaban pelaksanaan tugas Pejabat Fungsional atau Pelaksana secara individu.
Dalam pelaksanaan tugas Pejabat Fungsional atau Pelaksana secara individu maka Pejabat Fungsional atau Pelaksana melaporkan pelaksanaan tugas secara langsung kepada Pimpinan Unit Organisasi dan/atau pejabat penilai kinerja.
- b. Pertanggungjawaban pelaksanaan tugas Pejabat Fungsional atau Pelaksana dalam Tim Kerja.
 - 1) Pejabat Fungsional dan Pelaksana yang berperan sebagai Anggota Tim Kerja melaporkan pelaksanaan tugas kepada Ketua Tim Kerja.

- 2) Pejabat Fungsional dan Pelaksana yang berperan sebagai Ketua Tim Kerja kemudian melaporkan pelaksanaan tugas Tim Kerja kepada Pimpinan Unit Organisasi dan/atau pejabat penilai kinerja.

C. CONTOH PENGAMBARAN ALUR MEKANISME KERJA

Mekanisme kerja merupakan penggambaran dari Unit Organisasi setelah dilakukan penyederhanaan birokrasi yang disesuaikan dengan karakteristik organisasi. Penggambaran alur mekanisme kerja digunakan sebagai acuan dalam menyesuaikan sistem kerja yang dilaksanakan di Instansi Daerah. Mekanisme kerja berdasarkan Unit Organisasi dikategorikan menjadi:

1. Mekanisme Kerja untuk Sekretariat Daerah;
2. Mekanisme Kerja untuk Sekretariat Dewan Permusyawaratan Rakyat Daerah;
3. Mekanisme Kerja untuk Inspektorat;
4. Mekanisme Kerja untuk Dinas (Selain Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu)/ Badan;
5. Mekanisme Kerja untuk Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
6. Mekanisme Kerja untuk Rumah Sakit Umum Daerah DR. ISKAK;
7. Mekanisme Kerja untuk Rumah Sakit Umum Daerah Campurdarat;
8. Mekanisme Kerja untuk Kecamatan;
9. Mekanisme Kerja untuk Kelurahan; dan
10. Mekanisme Kerja untuk UPT dan Unit Organisasi bersifat Fungsional.

Mekanisme kerja berdasarkan Unit Organisasi dikategorikan dibagi menjadi beberapa tahapan, antara lain tahapan perencanaan, tahapan pelaksanaan dan tahapan evaluasi:

1. Sekretariat Daerah

a. Perencanaan

- 1) Sekretaris Daerah yang menyusun dan menetapkan Perjanjian Kinerja yang digunakan sebagai dasar penentuan Asisten Daerah sebagai penanggung jawab atas target kinerja tertentu.
- 2) Asisten Daerah berdasarkan perjanjian kinerja yang telah ditetapkan dan dibagi oleh Sekretaris Daerah akan membagi dan menunjuk Kepala Bagian sebagai penanggung jawab atas target kinerja tertentu.
- 3) Kepala Bagian dan/atau Kepala Sub Bagian merumuskan strategi pelaksanaan pencapaian target kinerja yang terdiri dari penentuan

pelaksanaan tugas dalam bentuk Tim Kerja atau individu, penentuan kebutuhan pelibatan Pejabat Fungsional atau Pelaksana lintas Unit Organisasi serta penentuan kebutuhan atas Ketua Tim Kerja.

- 4) Penyelesaian target kinerja yang membutuhkan pelibatan Pejabat Fungsional atau Pelaksana dari lintas Unit Organisasi harus melalui proses permohonan pelibatan Pejabat Fungsional atau pelaksana lintas Unit Organisasi.
- 5) Kepala Bagian dan/atau Kepala Sub Bagian menetapkan, memberikan arahan dan klarifikasi ekspektasi target kinerja Pejabat Fungsional serta Pelaksana baik yang bekerja secara individu maupun Tim Kerja.
- 6) Pejabat Fungsional dan Pelaksana baik yang bekerja secara individu maupun Tim Kerja bersama Kepala Bagian dan/atau Kepala Sub Bagian menyusun rencana pelaksanaan kegiatan dan anggaran untuk pencapaian target kinerja.

b. Pelaksanaan

- 1) Pejabat Fungsional atau Pelaksana menyusun rincian pelaksanaan kegiatan dan anggaran, yang disesuaikan dengan rencana pelaksanaan kegiatan dan anggaran yang telah disusun sebelumnya.
- 2) Pejabat Fungsional atau Pelaksana melaksanakan kegiatan sesuai perannya. Pembagian peran dilakukan berdasarkan kompetensi, keahlian dan/atau keterampilan.
- 3) Pejabat Fungsional atau Pelaksana berkolaborasi dengan semua pihak yang terkait dengan kegiatan tersebut. Kolaborasi dimaksud terkait namun tidak terbatas pada sinkronisasi data, kebijakan, dan pelaksanaan.
- 4) Monitoring perkembangan dan pemberian umpan balik atas pelaksanaan kegiatan dilakukan secara berkala atau sewaktu-waktu Kepala Bagian dan/atau Kepala Sub Bagian dan/atau Ketua Tim Kerja.
- 5) Hasil pelaksanaan kegiatan yang sudah sesuai dengan target, disampaikan kepada Kepala bagian oleh individu atau Ketua Tim Kerja.

c. Evaluasi

- 1) Kepala Bagian dan/atau Kepala Sub Bagian meninjau hasil pelaksanaan kegiatan.
- 2) Hasil pelaksanaan kegiatan yang telah sesuai dengan target disampaikan kepada Asisten Daerah untuk ditinjau.
- 3) Hasil pelaksanaan kegiatan yang sesuai dengan target disampaikan dan ditinjau oleh Sekretaris Daerah.
- 4) Pelaksanaan kegiatan dinyatakan selesai setelah Sekretaris Daerah menerima hasil pelaksanaan kegiatan dan dinyatakan telah sesuai dengan target yang diharapkannya.

2. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah

a. Perencanaan

- 1) Sekretaris DPRD menyusun dan menetapkan Perjanjian Kinerja yang menjadi dasar penentuan pembagian tanggungjawab target kinerja bagi Pejabat Administrator.
- 2) Sekretaris DPRD memberikan arahan dan koordinasi untuk pelaksanaan kegiatan dan pencapaian target kinerja bersama.
- 3) Atas arahan tersebut Kepala Bagian Umum atau Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian merumuskan strategi pencapaian target kinerjanya.
- 4) Arahan dan ekspektasi target kinerja disampaikan Kepala Bagian dan/atau Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian kepada Pejabat Fungsional dan Pelaksana dibawah koordinasinya.
- 5) Penyelesaian target kinerja yang membutuhkan pelibatan Pejabat Fungsional atau Pelaksana dari Unit Organisasi lain akan melalui proses permohonan pelibatan Pejabat Fungsional atau Pelaksana lintas Unit Organisasi.
- 6) Penyelesaian target kinerja dalam bentuk kegiatan dilakukan baik secara individu ataupun Tim Kerja sesuai arahan dan target kinerja Kepala Bagian dan/atau Kepala Sub Tata Usaha dan Kepegawaian.
- 7) Kepala Bagian dan/atau Kepala Sub Tata Usaha dan Kepegawaian menentukan perlu atau tidaknya penunjukan Ketua Tim Kerja untuk kegiatan yang dilakukan oleh Tim Kerja.
- 8) Pejabat Fungsional dan Pelaksana baik yang bekerja secara individu maupun Tim Kerja bersama Kepala Bagian dan/atau Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian menyusun

rencana pelaksanaan kegiatan, dan anggaran untuk pencapaian target kinerja.

b. Pelaksanaan

- 1) Pejabat Fungsional atau Pelaksana menyusun rincian pelaksanaan kegiatan dan anggaran, yang disesuaikan dengan rencana pelaksanaan kegiatan dan anggaran yang telah disusun sebelumnya.
- 2) Pejabat Fungsional atau Pelaksana melaksanakan kegiatan sesuai perannya. Pembagian peran dilakukan berdasarkan kompetensi, keahlian dan/atau keterampilan.
- 3) Pejabat Fungsional atau Pelaksana berkolaborasi dengan semua pihak yang terkait dengan kegiatan tersebut. Kolaborasi dimaksud terkait namun tidak terbatas pada sinkronisasi data, kebijakan, dan pelaksanaan.
- 4) Monitoring perkembangan dan pemberian umpan balik atas pelaksanaan kegiatan dilakukan secara berkala atau sewaktu-waktu oleh Kepala Bagian dan/atau Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian selaku Pejabat Penilai Kinerja dan/atau Ketua Tim Kerja.
- 5) Hasil pelaksanaan kegiatan yang sudah sesuai dengan target, disampaikan kepada Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama oleh individu atau Ketua Tim Kerja.

c. Evaluasi

- 1) Kepala Bagian dan/atau Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian meninjau hasil pelaksanaan kegiatan.
- 2) Hasil pelaksanaan kegiatan yang telah sesuai dengan target disampaikan kepada Sekretaris DPRD untuk ditinjau.
- 3) Pelaksanaan kegiatan dinyatakan selesai setelah Sekretaris DPRD menerima hasil pelaksanaan kegiatan dan dinyatakan telah sesuai dengan target yang diharapkan.

3. Inspektorat

a. Perencanaan

- 1) Inspektur menyusun dan menetapkan Perjanjian Kinerja yang menjadi dasar penentuan pembagian tanggungjawab target kinerja bagi Pejabat Administrator.

- 2) Inspektur memberikan arahan dan koordinasi untuk pelaksanaan kegiatan dan pencapaian target kinerja bersama.
 - 3) Atas arahan tersebut Sekretaris, Inspektur Pembantu dan/atau Kepala Sub Bagian Umum dan Keuangan merumuskan strategi pencapaian target kinerjanya.
 - 4) Arahan dan ekspektasi target kinerja disampaikan Sekretaris, Inspektur Pembantu dan/atau Kepala Sub Bagian Umum dan Keuangan kepada Pejabat Fungsional dan Pelaksana dibawah koordinasinya.
 - 5) Penyelesaian target kinerja yang membutuhkan pelibatan Pejabat Fungsional atau Pelaksana dari Unit Organisasi lain akan melalui proses permohonan pelibatan Pejabat Fungsional atau Pelaksana lintas Unit Organisasi.
 - 6) Penyelesaian target kinerja dalam bentuk kegiatan dilakukan baik secara individu ataupun Tim Kerja sesuai arahan dan target kinerja Inspektur Pembantu dan/atau Kepala Sub Bagian Umum dan Keuangan.
 - 7) Sekretaris, Inspektur Pembantu dan/atau Kepala Sub Bagian Umum dan Keuangan menentukan perlu atau tidaknya penunjukan Ketua Tim Kerja untuk kegiatan yang dilakukan oleh Tim Kerja.
 - 8) Pejabat Fungsional dan Pelaksana baik yang bekerja secara individu maupun Tim Kerja bersama Sekretaris, Inspektur Pembantu dan/atau Kepala Sub Bagian Umum dan Keuangan menyusun rencana pelaksanaan kegiatan, dan anggaran untuk pencapaian target kinerja.
- b. Pelaksanaan
- 1) Pejabat Fungsional atau Pelaksana menyusun rincian pelaksanaan kegiatan dan anggaran, yang disesuaikan dengan rencana pelaksanaan kegiatan dan anggaran yang telah disusun sebelumnya.
 - 2) Pejabat Fungsional atau Pelaksana melaksanakan kegiatan sesuai perannya. Pembagian peran dilakukan berdasarkan kompetensi, keahlian dan/atau keterampilan.
 - 3) Pejabat Fungsional atau Pelaksana berkolaborasi dengan semua pihak yang terkait dengan kegiatan tersebut. Kolaborasi dimaksud

terkait namun tidak terbatas pada sinkronisasi data, kebijakan, dan pelaksanaan.

- 4) Monitoring perkembangan dan pemberian umpan balik atas pelaksanaan kegiatan dilakukan secara berkala atau sewaktu-waktu oleh Sekretaris, Inspektur Pembantu dan/atau Kepala Sub Bagian Umum dan Keuangan selaku Pejabat Penilai Kinerja dan/atau Ketua Tim Kerja.
- 5) Hasil pelaksanaan kegiatan yang sudah sesuai dengan target, disampaikan kepada Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama oleh individu atau Ketua Tim Kerja.

c. Evaluasi

- 1) Sekretaris, Inspektur Pembantu dan/atau Kepala Sub Bagian Umum dan Keuangan meninjau hasil pelaksanaan kegiatan.
- 2) Hasil pelaksanaan kegiatan yang telah sesuai dengan target disampaikan kepada Inspektur untuk ditinjau.
- 3) Pelaksanaan kegiatan dinyatakan selesai setelah Inspektur menerima hasil pelaksanaan kegiatan dan dinyatakan telah sesuai dengan target yang diharapkan.

4. Dinas / Badan (Selain Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Badan Riset dan Inovasi Daerah)

a. Perencanaan

- 1) Kepala Dinas/ Kepala Badan menyusun dan menetapkan Perjanjian Kinerja yang menjadi dasar penentuan pembagian tanggungjawab target kinerja bagi Pejabat Administrator.
- 2) Kepala Badan/Kepala Dinas memberikan arahan dan koordinasi untuk pelaksanaan kegiatan dan pencapaian target kinerja bersama.
- 3) Atas arahan tersebut Sekretaris/Kepala Bidang/Kepala Sub Bidang/Kepala Seksi, merumuskan strategi pencapaian target kinerjanya.
- 4) Arahan dan ekspektasi target kinerja disampaikan Sekretaris/Kepala Bidang/Kepala Sub Bidang/Kepala Seksi kepada Pejabat Fungsional dan Pelaksana dibawah koordinasinya.
- 5) Penyelesaian target kinerja yang membutuhkan pelibatan Pejabat Fungsional atau Pelaksana dari Unit Organisasi lain akan melalui proses permohonan pelibatan Pejabat Fungsional atau Pelaksana lintas Unit Organisasi.

- 6) Penyelesaian target kinerja dalam bentuk kegiatan dilakukan baik secara individu ataupun Tim Kerja sesuai arahan dan target kinerja Sekretaris/Kepala Bidang/Kepala Sub Bidang/Kepala Seksi.
- 7) Sekretaris/Kepala Bidang/Kepala Bagian dan/atau Kepala Sub Bidang Keuangan menentukan perlu atau tidaknya penunjukan Ketua Tim Kerja untuk kegiatan yang dilakukan oleh Tim Kerja.
- 8) Pejabat Fungsional dan Pelaksana baik yang bekerja secara individu maupun Tim Kerja bersama Sekretaris/Kepala Bidang/Kepala Sub Bidang/Kepala Seksi menyusun rencana pelaksanaan kegiatan, dan anggaran untuk pencapaian target kinerja.

b. Pelaksanaan

- 1) Pejabat Fungsional atau Pelaksana menyusun rincian pelaksanaan kegiatan dan anggaran, yang disesuaikan dengan rencana pelaksanaan kegiatan dan anggaran yang telah disusun sebelumnya.
- 2) Pejabat Fungsional atau Pelaksana melaksanakan kegiatan sesuai perannya. Pembagian peran dilakukan berdasarkan kompetensi, keahlian dan/atau keterampilan.
- 3) Pejabat Fungsional atau Pelaksana berkolaborasi dengan semua pihak yang terkait dengan kegiatan tersebut. Kolaborasi dimaksud terkait namun tidak terbatas pada sinkronisasi data, kebijakan, dan pelaksanaan.
- 4) Monitoring perkembangan dan pemberian umpan balik atas pelaksanaan kegiatan dilakukan secara berkala atau sewaktu-waktu oleh Sekretaris/Kepala Bidang/Kepala Sub Bidang/Kepala Seksi selaku Pejabat Penilai Kinerja dan/atau Ketua Tim Kerja.
- 5) Hasil pelaksanaan kegiatan yang sudah sesuai dengan target, disampaikan kepada Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama oleh individu atau Ketua Tim Kerja.

c. Evaluasi

- 1) Sekretaris/Kepala Bidang/Kepala Sub Bidang/Kepala Seksi meninjau hasil pelaksanaan kegiatan.
- 2) Hasil pelaksanaan kegiatan yang telah sesuai dengan target disampaikan kepada Kepala Badan/Kepala Dinas untuk ditinjau.

- 3) Pelaksanaan kegiatan dinyatakan selesai setelah Kepala Badan/Kepala Dinas menerima hasil pelaksanaan kegiatan dan dinyatakan telah sesuai dengan target yang diharapkan.

5. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Badan Riset dan Inovasi Daerah

a. Perencanaan

- 1) Kepala Dinas/Badan menyusun dan menetapkan Perjanjian Kinerja yang menjadi dasar penentuan pembagian tanggungjawab target kinerja bagi Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas.
- 2) Kepala Dinas/Badan memberikan arahan dan koordinasi untuk pelaksanaan kegiatan dan pencapaian target kinerja bersama.
- 3) Atas arahan tersebut Sekretaris dan/atau Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian merumuskan strategi pencapaian target kinerjanya.
- 4) Arahan dan ekspektasi target kinerja disampaikan Sekretaris dan/atau Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian kepada Pejabat Fungsional dan Pelaksana dibawah koordinasinya.
- 5) Penyelesaian target kinerja yang membutuhkan pelibatan Pejabat Fungsional atau Pelaksana dari Unit Organisasi lain akan melalui proses permohonan pelibatan Pejabat Fungsional atau Pelaksana lintas Unit Organisasi.
- 6) Penyelesaian target kinerja dalam bentuk kegiatan dilakukan baik secara individu ataupun Tim Kerja sesuai arahan dan target kinerja Sekretaris dan/atau Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- 7) Sekretaris dan/atau Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian menentukan perlu atau tidaknya penunjukan Ketua Tim Kerja untuk kegiatan yang dilakukan oleh Tim Kerja.
- 8) Pejabat Fungsional dan Pelaksana baik yang bekerja secara individu maupun Tim Kerja bersama Sekretaris dan/atau Kepala Sub Bagian Keuangan menyusun rencana pelaksanaan kegiatan, dan anggaran untuk pencapaian target kinerja.

b. Pelaksanaan

- 1) Pejabat Fungsional atau Pelaksana menyusun rincian pelaksanaan kegiatan dan anggaran, yang disesuaikan dengan rencana pelaksanaan kegiatan dan anggaran yang telah disusun sebelumnya.

- 2) Pejabat Fungsional atau Pelaksana melaksanakan kegiatan sesuai perannya. Pembagian peran dilakukan berdasarkan kompetensi, keahlian dan/atau keterampilan.
- 3) Pejabat Fungsional atau Pelaksana berkolaborasi dengan semua pihak yang terkait dengan kegiatan tersebut. Kolaborasi dimaksud terkait namun tidak terbatas pada sinkronisasi data, kebijakan, dan pelaksanaan.
- 4) Monitoring perkembangan dan pemberian umpan balik atas pelaksanaan kegiatan dilakukan secara berkala atau sewaktu-waktu oleh Sekretaris dan/atau Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian selaku Pejabat Penilai Kinerja dan/atau Ketua Tim Kerja.
- 5) Hasil pelaksanaan kegiatan yang sudah sesuai dengan target, disampaikan kepada Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama oleh individu atau Ketua Tim Kerja.

c. Evaluasi

- 1) Sekretaris dan/atau Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian meninjau hasil pelaksanaan kegiatan.
- 2) Hasil pelaksanaan kegiatan yang telah sesuai dengan target disampaikan kepada Kepala Dinas untuk ditinjau.
- 3) Pelaksanaan kegiatan dinyatakan selesai setelah Kepala Dinas menerima hasil pelaksanaan kegiatan dan dinyatakan telah sesuai dengan target yang diharapkan.

6. Rumah Sakit Umum Daerah Kayuagung

a. Perencanaan

- 1) Direktur menyusun dan menetapkan Perjanjian Kinerja yang digunakan sebagai penanggung jawab atas target kinerja tertentu.
- 2) Kepala Bidang/Bagian berdasarkan perjanjian kinerja yang telah ditetapkan dan dibagi oleh Direktur akan membagi dan menunjuk Kepala Seksi/Sub Bagian sebagai penanggung jawab atas target kinerja tertentu.
- 3) Kepala Seksi/Sub Bagian merumuskan strategi pelaksanaan pencapaian target kinerja yang terdiri dari penentuan pelaksanaan tugas dalam bentuk Tim Kerja atau individu, penentuan kebutuhan pelibatan Pejabat Fungsional atau Pelaksana lintas Unit Organisasi serta penentuan kebutuhan atas Ketua Tim Kerja.

- 4) Penyelesaian target kinerja yang membutuhkan pelibatan Pejabat Fungsional atau Pelaksana dari lintas Unit Organisasi harus melalui proses permohonan pelibatan Pejabat Fungsional atau pelaksana lintas Unit Organisasi.
 - 5) Kepala Bagian/Bidang menetapkan, memberikan arahan dan klarifikasi ekspektasi target kinerja Pejabat Fungsional serta Pelaksana baik yang bekerja secara individu maupun Tim Kerja.
 - 6) Pejabat Fungsional dan Pelaksana baik yang bekerja secara individu maupun Tim Kerja bersama Kepala Bidang/Bagian menyusun rencana pelaksanaan kegiatan dan anggaran untuk pencapaian target kinerja.
- b. Pelaksanaan
- 1) Pejabat Fungsional atau Pelaksana menyusun rincian pelaksanaan kegiatan dan anggaran, yang disesuaikan dengan rencana pelaksanaan kegiatan dan anggaran yang telah disusun sebelumnya.
 - 2) Pejabat Fungsional atau Pelaksana melaksanakan kegiatan sesuai perannya. Pembagian peran dilakukan berdasarkan kompetensi, keahlian dan/atau keterampilan.
 - 3) Pejabat Fungsional atau Pelaksana berkolaborasi dengan semua pihak yang terkait dengan kegiatan tersebut. Kolaborasi dimaksud terkait namun tidak terbatas pada sinkronisasi data, kebijakan, dan pelaksanaan.
 - 4) Monitoring perkembangan dan pemberian umpan balik atas pelaksanaan kegiatan dilakukan secara berkala atau sewaktu-waktu Kepala Bidang/Bagian dan/atau Ketua Tim Kerja.
 - 5) Hasil pelaksanaan kegiatan yang sudah sesuai dengan target, disampaikan kepada Kepala Bidang/Bagian oleh individu atau Ketua Tim Kerja.
- c. Evaluasi
- 1) Kepala Bidang/Bagian meninjau hasil pelaksanaan kegiatan.
 - 2) Hasil pelaksanaan kegiatan yang telah sesuai dengan target disampaikan kepada Wakil Direktur untuk ditinjau.
 - 3) Hasil pelaksanaan kegiatan yang sesuai dengan target disampaikan dan ditinjau oleh Direktur.

- 4) Pelaksanaan kegiatan dinyatakan selesai setelah Direktur menerima hasil pelaksanaan kegiatan dan dinyatakan telah sesuai dengan target yang diharapkan.

7. Rumah Sakit Umum Daerah Tugu Jaya

a. Perencanaan

- 1) Direktur menyusun dan menetapkan Perjanjian Kinerja yang digunakan sebagai dasar penentuan Kepala Seksi/Kepala Sub Bagian sebagai penanggung jawab atas target kinerja tertentu.
- 2) Kepala Seksi/Kepala Sub Bagian berdasarkan perjanjian kinerja yang telah ditetapkan dan dibagi oleh Direktur akan membagi dan menunjuk Kepala Seksi/Kepala Sub Bagian sebagai penanggung jawab atas target kinerja tertentu.
- 3) Kepala Seksi/Kepala Sub Bagian merumuskan strategi pelaksanaan pencapaian target kinerja yang terdiri dari penentuan pelaksanaan tugas dalam bentuk Tim Kerja atau individu, penentuan kebutuhan pelibatan Pejabat Fungsional atau Pelaksana lintas Unit Organisasi serta penentuan kebutuhan atas Ketua Tim Kerja.
- 4) Penyelesaian target kinerja yang membutuhkan pelibatan Pejabat Fungsional atau Pelaksana dari lintas Unit Organisasi harus melalui proses permohonan pelibatan Pejabat Fungsional atau pelaksana lintas Unit Organisasi.
- 5) Kepala Seksi/Kepala Sub Bagian menetapkan, memberikan arahan dan klarifikasi ekspektasi target kinerja Pejabat Fungsional serta Pelaksana baik yang bekerja secara individu maupun Tim Kerja.
- 6) Pejabat Fungsional dan Pelaksana baik yang bekerja secara individu maupun Tim Kerja bersama Kepala Seksi/Kepala Sub Bagian menyusun rencana pelaksanaan kegiatan dan anggaran untuk pencapaian target kinerja.

b. Pelaksanaan

- 1) Pejabat Fungsional atau Pelaksana menyusun rincian pelaksanaan kegiatan dan anggaran, yang disesuaikan dengan rencana pelaksanaan kegiatan dan anggaran yang telah disusun sebelumnya.

- 2) Pejabat Fungsional atau Pelaksana melaksanakan kegiatan sesuai perannya. Pembagian peran dilakukan berdasarkan kompetensi, keahlian dan/atau keterampilan.
- 3) Pejabat Fungsional atau Pelaksana berkolaborasi dengan semua pihak yang terkait dengan kegiatan tersebut. Kolaborasi dimaksud terkait namun tidak terbatas pada sinkronisasi data, kebijakan, dan pelaksanaan.
- 4) Monitoring perkembangan dan pemberian umpan balik atas pelaksanaan kegiatan dilakukan secara berkala atau sewaktu-waktu Kepala Seksi/Kepala Sub Bagian dan/atau Ketua Tim Kerja.
- 5) Hasil pelaksanaan kegiatan yang sudah sesuai dengan target, disampaikan kepada Kepala Seksi/Kepala Sub Bagian oleh individu atau Ketua Tim Kerja.

c. Evaluasi

- 1) Kepala Seksi/Kepala Sub Bagian meninjau hasil pelaksanaan kegiatan.
- 2) Hasil pelaksanaan kegiatan yang sesuai dengan target disampaikan dan ditinjau oleh Direktur.
- 3) Pelaksanaan kegiatan dinyatakan selesai setelah Direktur menerima hasil pelaksanaan kegiatan dan dinyatakan telah sesuai dengan target yang diharapkannya.

8. Kecamatan

a. Perencanaan

- 1) Camat menyusun dan menetapkan perjanjian kinerja. Selanjutnya Camat memberikan arahan dan merumuskan strategi pencapaian target kinerjanya. Arahan dan ekspektasi target kinerja disampaikan Camat kepada Sekretaris Kecamatan dan Kepala Seksi Kecamatan untuk disampaikan kepada Pejabat Fungsional dan pelaksana dibawah koordinasinya.
- 2) Sekretaris Kecamatan akan menyusun dan menetapkan perjanjian kinerja. Selanjutnya Sekretaris Kecamatan memberikan arahan dan merumuskan strategi pencapaian target kinerjanya. Arahan dan ekspektasi target kinerja disampaikan Sekretaris Kecamatan kepada Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian serta Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan Kecamatan

untuk disampaikan kepada Pejabat Fungsional dan pelaksana dibawah koordinasinya.

- 3) Penyelesaian target kinerja yang membutuhkan pelibatan Pejabat Fungsional atau pelaksana dari Unit Organisasi lain akan melalui proses permohonan pelibatan Pejabat Fungsional atau pelaksana lintas unit.
- 4) Penyelesaian target kinerja dalam bentuk kegiatan dilakukan baik secara individu ataupun Tim Kerja sesuai arahan dan ekspektasi target kinerja Camat.
- 5) Camat mengoordinasikan penunjukan Ketua Tim Kerja untuk kegiatan yang dilakukan oleh Tim Kerja.
- 6) Pejabat Fungsional dan pelaksana baik yang bekerja secara individu maupun Tim Kerja bersama Kepala Seksi/Kepala Sub Bagian selaku Pejabat Penilai Kinerja menyusun rencana pelaksanaan kegiatan, dan anggaran untuk pencapaian target kinerja.

b. Pelaksanaan

- 1) Tahapan pelaksanaan dimulai dari penyusunan rincian pelaksanaan kegiatan dan anggaran oleh Pejabat Fungsional atau pelaksana. berdasarkan rencana pelaksanaan kegiatan dan anggaran yang telah disusun sebelumnya. Pelaksanaan kegiatan dilakukan oleh Pejabat Fungsional atau pelaksana sesuai perannya yang ditentukan berdasarkan kompetensi, keahlian dan/atau keterampilan.
- 2) Dalam melaksanakan kegiatan, Pejabat Fungsional atau pelaksana berkolaborasi dengan semua pihak yang terkait dengan kegiatan tersebut. Kolaborasi dimaksud terkait sinkronisasi data, kebijakan, dan pelaksanaan, tetapi tidak terbatas pada hal-hal tersebut saja.
- 3) Monitoring perkembangan dan pemberian umpan balik atas pelaksanaan kegiatan dilakukan secara berkala atau sewaktu-waktu oleh Kepala Seksi/Kepala Sub Bagian dan/atau Ketua Tim Kerja. Hasil pelaksanaan kegiatan yang sudah sesuai dengan target, disampaikan kepada Kepala Seksi/Kepala Sub Bagian oleh Ketua Tim Kerja.

c. Evaluasi

- 1) Kepala Seksi/Kepala Sub Bagian meninjau hasil pelaksanaan kegiatan.
- 2) Pelaksanaan kegiatan dinyatakan selesai setelah Camat menerima hasil pelaksanaan kegiatan dan dinyatakan telah sesuai dengan target yang diharapkannya.

9. Kelurahan

a. Perencanaan

- 1) Perencanaan Lurah menyusun dan menetapkan perjanjian kinerja. Selanjutnya Lurah memberikan arahan dan merumuskan strategi pencapaian target kinerjanya. Arahan dan ekspektasi target kinerja disampaikan Lurah kepada Sekretaris Kelurahan dan Kepala Seksi untuk disampaikan kepada Pejabat Fungsional dan pelaksana dibawah koordinasinya.
- 2) Penyelesaian target kinerja yang membutuhkan pelibatan Pejabat Fungsional atau pelaksana dari Unit Organisasi lain akan melalui proses permohonan pelibatan Pejabat Fungsional atau pelaksana lintas unit.
- 3) Penyelesaian target kinerja dalam bentuk kegiatan dilakukan baik secara individu ataupun Tim Kerja sesuai arahan dan ekspektasi target kinerja Lurah.
- 4) Lurah mengoordinasikan penunjukan Ketua Tim Kerja untuk kegiatan yang dilakukan oleh Tim Kerja.
- 5) Pejabat Fungsional dan pelaksana baik yang bekerja secara individu maupun Tim Kerja bersama Sekretaris Kelurahan/Kepala Seksi menyusun rencana pelaksanaan kegiatan, dan anggaran untuk pencapaian target kinerja.

b. Pelaksanaan

- 1) Tahapan pelaksanaan dimulai dari penyusunan rincian pelaksanaan kegiatan dan anggaran oleh Pejabat Fungsional atau pelaksana. berdasarkan rencana pelaksanaan kegiatan dan anggaran yang telah disusun sebelumnya. Pelaksanaan kegiatan dilakukan oleh Pejabat Fungsional atau pelaksana sesuai perannya yang ditentukan berdasarkan kompetensi, keahlian dan/atau keterampilan.
- 2) Dalam melaksanakan kegiatan, Pejabat Fungsional atau pelaksana berkolaborasi dengan semua pihak yang terkait dengan

kegiatan tersebut. Kolaborasi dimaksud terkait sinkronisasi data, kebijakan, dan pelaksanaan, tetapi tidak terbatas pada hal-hal tersebut saja.

- 3) Monitoring perkembangan dan pemberian umpan balik atas pelaksanaan kegiatan dilakukan secara berkala atau sewaktu-waktu oleh Sekretaris Kelurahan/Kepala Seksi dan/atau Ketua Tim Kerja. Hasil pelaksanaan kegiatan yang sudah sesuai dengan target, disampaikan kepada Sekretaris Kelurahan/Kepala Seksi oleh Ketua Tim Kerja ataupun Individu.

c. Evaluasi

- 1) Sekretaris Kelurahan/Kepala Seksi meninjau hasil pelaksanaan kegiatan.
- 2) Pelaksanaan kegiatan dinyatakan selesai setelah Lurah menerima hasil pelaksanaan kegiatan dan dinyatakan telah sesuai dengan target yang diharapkannya.

10. UPT dan Unit Organisasi bersifat Fungsional

a. Perencanaan

- 1) Perencanaan Kepala UPT/Puskesmas/Sekolah menyusun dan menetapkan perjanjian kinerja. Selanjutnya Pimpinan Unit Organisasi memberikan arahan dan merumuskan strategi pencapaian target kinerjanya. Arahan dan ekspektasi target kinerja disampaikan Kepala UPT/Puskesmas/Sekolah kepada:
 - a) Kepala Sub Bagian Tata Usaha untuk disampaikan kepada Pejabat Fungsional dan pelaksana dibawah koordinasinya; dan
 - b) Pejabat Fungsional dan pelaksana dibawah koordinasi Kepala UPT/Puskesmas/Sekolah.
- 2) Penyelesaian target kinerja yang membutuhkan pelibatan Pejabat Fungsional atau pelaksana dari Unit Organisasi lain akan melalui proses permohonan pelibatan Pejabat Fungsional atau pelaksana lintas unit.
- 3) Penyelesaian target kinerja dalam bentuk kegiatan dilakukan baik secara individu ataupun Tim Kerja sesuai arahan dan ekspektasi target kinerja Kepala UPT/Puskesmas/Sekolah.
- 4) Kepala UPT/Puskesmas/Sekolah mengoordinasikan penunjukan Ketua Tim Kerja untuk kegiatan yang dilakukan oleh Tim Kerja.

- 5) Pejabat Fungsional dan pelaksana baik yang bekerja secara individu maupun Tim Kerja bersama Kepala UPT/Puskesmas/Sekolah menyusun rencana pelaksanaan kegiatan, dan anggaran untuk pencapaian target kinerja.

b. Pelaksanaan

- 1) Tahapan pelaksanaan dimulai dari penyusunan rincian pelaksanaan kegiatan dan anggaran oleh Pejabat Fungsional atau pelaksana. berdasarkan rencana pelaksanaan kegiatan dan anggaran yang telah disusun sebelumnya. Pelaksanaan kegiatan dilakukan oleh Pejabat Fungsional atau pelaksana sesuai perannya yang ditentukan berdasarkan kompetensi, keahlian dan/atau keterampilan.
- 2) Dalam melaksanakan kegiatan, Pejabat Fungsional atau pelaksana berkolaborasi dengan semua pihak yang terkait dengan kegiatan tersebut. Kolaborasi dimaksud terkait sinkronisasi data, kebijakan, dan pelaksanaan, tetapi tidak terbatas pada hal-hal tersebut saja.
- 3) Monitoring perkembangan dan pemberian umpan balik atas pelaksanaan kegiatan dilakukan secara berkala atau sewaktu-waktu oleh Kepala UPT/Puskesmas/Sekolah dan/atau Ketua Tim Kerja. Hasil pelaksanaan kegiatan yang sudah sesuai dengan target, disampaikan kepada Pejabat Penilai Kinerja oleh Ketua Tim Kerja.

c. Evaluasi

- 1) Kepala UPT/Puskesmas/Sekolah meninjau hasil pelaksanaan kegiatan.
- 2) Pelaksanaan kegiatan dinyatakan selesai setelah Kepala UPT/Puskesmas/Sekolah menerima hasil pelaksanaan kegiatan dan dinyatakan telah sesuai dengan target yang diharapkannya.

D. TRANSFORMASI MANAJEMEN

Pelaksanaan penyederhanaan birokrasi terdiri dari tiga tahap yaitu penyederhanaan struktur organisasi, penyetaraan jabatan, dan penyesuaian sistem kerja. Penyesuaian sistem kerja sebagai tahapan untuk mendukung optimalisasi pelaksanaan penyederhanaan birokrasi, merupakan bentuk dari pelaksanaan transformasi manajemen. Penerapan transformasi manajemen secara efektif akan mewujudkan terciptanya pola kerja baru dalam organisasi pemerintahan.

Selanjutnya agar optimal dalam penerapannya, maka pelaksanaan penyesuaian sistem kerja pada masing-masing instansi pemerintah dikawal, dikendalikan dan didukung oleh tim transformasi manajemen. Peran tim transformasi manajemen dalam pelaksanaan penyesuaian sistem kerja tersebut, meliputi:

1. Dukungan pembinaan strategi organisasi, dengan tahapan:
 - a. pengoordinasian pencapaian rencana strategis;
 - b. penjaminan efektivitas pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan masing masing Instansi Pemerintah; dan
 - c. fasilitasi dan koordinasi arah kebijakan organisasi di lingkungan masing masing Instansi Pemerintah.
2. Dukungan pembinaan sinergitas organisasi, dengan tahapan:
 - a. penguatan kolaborasi dan sinergisitas antar Unit Organisasi di lingkungan masing masing Instansi Pemerintah; dan
 - b. penyelarasan rencana strategi dan rencana kerja di lingkungan masing masing Instansi Pemerintah.

Tim transformasi manajemen dilaksanakan oleh unsur kesekretariatan yang terdiri dari Pejabat yang Berwenang, Pejabat level tertinggi, Pejabat Penilai Kinerja dan pimpinan unit yang bertanggungjawab atas sumber daya manusia, pimpinan unit yang bertanggungjawab atas perencanaan kinerja dan anggaran.

Pj. BUPATI OGAN KOMERING ILIR

dto.

ASMAR WIJAYA