

NASKAH AKADEMIK

RANCANGAN

PERATURAN BUPATI LIMA PULUH KOTA NOMOR TAHUN 2025

TENTANG

**NILAI JABATAN DAN KELAS JABATAN BAGI APARATUR SIPIL NEGARA
PADA PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN LIMA PULUH KOTA**

DAFTAR ISI

BAB I	Pendahuluan
BAB II	Landasan Hukum dan Teori
BAB III	Hasil Kajian dan Analisis
BAB IV	Implikasi dan Manfaat
BAB V	Penutup

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Peraturan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 50 Tahun 2022 tentang Nilai dan Kelas Jabatan ASN disusun untuk mengatur pemberian Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) berdasarkan hasil evaluasi jabatan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota. Seiring dengan keluarnya Surat Menteri PANRB Nomor B/825/M.SM.02.00/2025 perihal Persetujuan Penetapan Hasil Evaluasi Jabatan Instansi Daerah, terjadi perubahan nomenklatur jabatan dan kelas jabatan ASN yang tidak lagi sesuai dengan peraturan sebelumnya.

I.2 Permasalahan

1. Terjadi perubahan nomenklatur dan kelas jabatan ASN yang dikeluarkan Kementerian PANRB yang tidak sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 50 Tahun 2022.
2. Belum sesuainya penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja berdasarkan PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2020.

I.3 Tujuan

Tujuan penyusunan perubahan Peraturan Bupati ini adalah untuk menyesuaikan nilai jabatan dan kelas jabatan ASN dengan hasil evaluasi jabatan terbaru yang telah diverifikasi dan disetujui oleh Kementerian PANRB, sehingga dapat menjadi dasar pemberian TPP ASN Tahun 2026.

I.4 Urgensi Perubahan

1. Penyesuaian dengan nomenklatur jabatan hasil evaluasi Kementerian PANRB.
2. Sinkronisasi penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja sesuai PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2020.
3. Menghindari ketidaksesuaian dalam perhitungan TPP ASN.
4. Menjamin kesetaraan nilai jabatan antar perangkat daerah.
5. Sebagai dasar perhitungan TPP ASN Tahun 2026.
6. Agar KemenPANRB dapat menyetujui usulan mutasi ASN karena nomenklatur jabatan sudah sesuai.

7. Agar Kemendagri dapat menyetujui TPP ASN karena nomenklatur jabatan telah diperbarui.
8. Mendukung implementasi sistem merit dan reformasi birokrasi daerah.

BAB II

LANDASAN HUKUM DAN TEORI

2.1 Landasan Hukum

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS sebagaimana diubah dengan PP Nomor 17 Tahun 2020.
4. PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja
5. Surat Menteri PANRB Nomor B/825/M.SM.02.00/2025.
6. Peraturan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 50 Tahun 2022 tentang Nilai dan Kelas Jabatan ASN

2.2 Landasan Teori

Evaluasi jabatan merupakan proses sistematis untuk menilai bobot suatu jabatan berdasarkan tanggung jawab, risiko, dan kompleksitas tugas. Sistem evaluasi jabatan ASN menggunakan pendekatan Factor Evaluation System (FES) dengan mempertimbangkan faktor pengetahuan, tanggung jawab, kompleksitas, hubungan kerja, dan dampak hasil kerja terhadap organisasi.

BAB III

HASIL KAJIAN DAN ANALISIS

3.1 Analisis Permasalahan

Berdasarkan hasil evaluasi jabatan terbaru yang telah disetujui oleh Kementerian PANRB, terdapat beberapa perubahan nomenklatur dan kelas jabatan yang menyebabkan perlunya pembaruan terhadap Peraturan Bupati Nomor 50 Tahun 2022.

3.2 Penetapan Nilai dan Kelas Jabatan

Penetapan nilai jabatan dan kelas jabatan ASN dibedakan menjadi tiga kelompok utama:

1. Jabatan Manajerial: Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator, dan Pengawas.
2. Jabatan Fungsional: Jabatan yang memerlukan keahlian dan kompetensi tertentu.
3. Jabatan Pelaksana: Jabatan yang berfungsi sebagai pendukung teknis administratif.

Nilai jabatan digunakan untuk menentukan kelas jabatan yang selanjutnya menjadi dasar penghitungan TPP ASN Tahun 2026. Penyesuaian ini juga memastikan keselarasan antara evaluasi jabatan daerah dengan hasil verifikasi Kementerian PANRB.

BAB IV

IMPLIKASI DAN MANFAAT PERUBAHAN PERATURAN BUPATI

Perubahan Peraturan Bupati ini akan membawa implikasi positif dalam tata kelola manajemen ASN, antara lain:

1. Menjamin kesesuaian antara hasil evaluasi jabatan daerah dengan ketentuan nasional.
2. Memperkuat sistem merit dan efektivitas birokrasi.
3. Menjadi dasar sah bagi penetapan dan pembayaran TPP ASN Tahun 2026.
4. Menghindari penolakan dari Kementerian PANRB dan Kemendagri terhadap usulan mutasi atau persetujuan TPP.
5. Memberikan kejelasan dan kepastian hukum bagi seluruh ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota.

BAB V

PENUTUP

Perubahan Peraturan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 50 Tahun 2022 tentang Nilai dan Kelas Jabatan ASN merupakan langkah strategis untuk menyesuaikan kebijakan daerah dengan ketentuan nasional, khususnya hasil evaluasi jabatan yang telah disetujui oleh Kementerian PANRB. Diharapkan dengan penyesuaian ini, pelaksanaan pemberian TPP ASN Tahun 2026 dapat berjalan sesuai dengan prinsip keadilan, kinerja, dan transparansi.

KEPALA BAGIAN ORGANISASI
SETDA KAB. LIMA PULUH KOTA



GUSNI YENTI, SE

NIP. 19730822 199803 2 002