



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.1409, 2019

KEMENKES. Orta. Pedoman.

PERATURAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 32 TAHUN 2019

TENTANG

PEDOMAN PENATAAN ORGANISASI DAN TATA KERJA

DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KESEHATAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan organisasi dan tata kerja yang profesional, bermutu, efektif dan efisien perlu dilakukan penataan organisasi dan tata kerja di lingkungan Kementerian Kesehatan;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Menteri Kesehatan tentang Pedoman Penataan Organisasi dan Tata Kerja di Lingkungan Kementerian Kesehatan;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);

2. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);

3. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025;

4. Peraturan Presiden Nomor 35 Tahun 2015 tentang Kementerian Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 59);
5. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan;
6. 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);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2018 tentang Penyusunan Peta Proses Bisnis Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 411);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 412);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN MENTERI KESEHATAN TENTANG PEDOMAN PENATAAN ORGANISASI DAN TATA KERJA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KESEHATAN.**

Pasal 1

Penataan organisasi dan tata kerja di lingkungan Kementerian Kesehatan yang selanjutnya disebut PORTAK diselenggarakan untuk mewujudkan organisasi dan tata kerja yang profesional, bermutu, efektif, dan efisien guna mendukung kinerja organisasi secara optimal.

Pasal 2

- (1) PORTAK dilaksanakan dengan mengintegrasikan proses penataan organisasi, penyusunan tata laksana, dan penyusunan analisis jabatan.
- (2) Integrasi proses penataan organisasi, penyusunan tata laksana, dan penyusunan analisis jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara bertahap, meliputi:
 - a. pemetaan kewenangan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
 - b. penyusunan desain organisasi;
 - c. penyusunan proses bisnis;
 - d. penyusunan struktur organisasi; dan
 - e. penyusunan analisis jabatan.
- (3) Pelaksanaan PORTAK dilakukan dengan mengacu pada arah kebijakan nasional dan Kementerian Kesehatan serta perkembangan isu strategis.

Pasal 3

Penyelenggaraan PORTAK dilaksanakan melalui sistem informasi penataan organisasi dan tata kerja yang selanjutnya disebut SI PORTAK.

Pasal 4

- (1) Untuk melaksanakan PORTAK, Menteri menetapkan tim PORTAK.
- (2) Tim PORTAK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas:
 - a. melaksanakan PORTAK sesuai dengan tahapan;
 - b. menyiapkan dokumen dukung sesuai dengan tahapan;
 - c. menyusun pengolahan dan analisis data sesuai dengan dokumen dukung yang ada;
 - d. menyiapkan bahan usulan penataan organisasi dan tata kerja; dan
 - e. melakukan evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan PORTAK.

Pasal 5

Ketentuan mengenai pedoman PORTAK tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 6

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 5 September 2019

MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

NILA FARID MOELOEK

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 31 Oktober 2019

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

ttd

WIDODO EKATJAHJANA

LAMPIRAN
PERATURAN MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 32 TAHUN 2019
TENTANG
PEDOMAN PENATAAN ORGANISASI DAN
TATA KERJA DI LINGKUNGAN
KEMENTERIAN KESEHATAN

PEDOMAN PENATAAN ORGANISASI DAN TATA KERJA
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KESEHATAN

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi pemerintah selalu dihadapkan pada lingkungan dinamis yang terus berubah, sehingga suatu organisasi harus dapat cepat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Kemajuan pengetahuan, ekonomi, dan IPTEK, serta perubahan lingkungan strategis baik nasional maupun global mengakibatkan adanya tuntutan yang kuat dari segenap lapisan masyarakat akan peningkatan mutu layanan yang diberikan oleh pemerintah.

Kementerian Kesehatan sebagai kementerian yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan urusan bidang kesehatan berkewajiban menjamin tercapainya tujuan pembangunan nasional bidang kesehatan, diantaranya yaitu menjamin terpenuhinya kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang profesional, bermutu, efektif, dan efisien.

Belum optimalnya pelaksanaan tugas dan fungsi dalam upaya pencapaian visi, misi, dan tujuan pembangunan bidang kesehatan saat ini antara lain disebabkan karena belum seluruh amanat kewenangan dalam peraturan perundang-undangan dan indikator yang tertuang dalam Rencana Strategis (Renstra) Kementerian Kesehatan Tahun 2015-2019 telah diakomodir dalam struktur Organisasi dan Tata Kerja (OTK) Kementerian Kesehatan serta masih terdapat indikasi tumpang tindih tugas dan fungsi (*grey area*) dikarenakan belum terpetakannya proses bisnis dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sebagai dasar penyusunan

OTK Kementerian Kesehatan. Selain itu uraian tugas dan fungsi yang cenderung seragam menyebabkan penetapan indikator kinerja sulit dilakukan.

Permasalahan lain yang sering terjadi pada organisasi yang besar adalah bentuk struktur yang cenderung lebar dengan jumlah pegawai yang terlalu besar. Hal ini berdampak pada peran dan kinerja individu yang kurang maksimal dan pengeluaran organisasi untuk kebutuhan pegawai menjadi besar. Dengan demikian, peran analisis jabatan dan analisis beban kerja menjadi sangat penting dalam mengoptimalkan kinerja individu dan organisasi, diantaranya dengan menguraikan dengan jelas dan tegas tugas dan fungsi masing-masing jabatan dan menempatkan sumber daya manusia (SDM) aparatur yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi jabatannya.

Berbagai permasalahan tersebut diatas dapat disimpulkan sebagai berikut : (i) belum terpetakannya seluruh amanat kewenangan peraturan perundang-undangan menjadi tugas dan fungsi dalam uraian OTK Kementerian Kesehatan; (ii) belum sinergisnya penyusunan OTK dengan penyusunan Renstra Kementerian Kesehatan; (iii) belum adanya proses bisnis yang digunakan sebagai acuan dalam pembentukan OTK; (iv) belum digunakannya hasil analisis jabatan untuk menyusun uraian jabatan dan spesifikasi jabatan yang jelas; dan (v) belum dimanfaatkannya hasil analisis beban kerja untuk memperhitungkan bentuk struktur yang tepat ukuran.

Sebagai suatu rangkaian penciptaan nilai (*value chain*) organisasi yang tepat, maka kejelasan amanat peraturan perundang-undangan, peta proses bisnis yang efektif dan efisien, ketepatan struktur, tugas dan fungsi, serta penempatan SDM yang sesuai dengan syarat jabatan merupakan suatu keniscayaan yang perlu mendapat perhatian utama dan menjadi prioritas di dalam penataan organisasi pemerintah, agar dapat bekerja secara optimal dalam memenuhi tuntutan kebutuhan masyarakat dan pencapaian tujuan pembangunan nasional.

Hal ini sejalan dengan tujuan reformasi birokrasi yang tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025, yaitu mewujudkan tata pemerintahan yang baik dengan birokrasi pemerintah yang profesional, berintegritas tinggi, dan menjadi pelayan masyarakat dan abdi negara.

Reformasi birokrasi merupakan prioritas utama dalam pelaksanaan pembangunan yang bertujuan untuk melakukan perubahan sistematis dan terencana menuju tatanan administrasi pemerintahan yang lebih baik, diantaranya adalah melalui penguatan di bidang organisasi, tata laksana, dan penataan SDM aparatur.

Secara substansial, penguatan di bidang organisasi dan tata laksana telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2018 tentang Penyusunan Peta Proses Bisnis Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah. Regulasi tersebut mengamanatkan agar setiap instansi pemerintah melakukan reformasi organisasi yang tepat fungsi, tepat proses, dan tepat ukuran. Dan terkait penataan sumber daya manusia aparatur diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, yang mengamanatkan bahwa setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan pegawai negeri sipil berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.

Dalam rangka mewujudkan reformasi organisasi di lingkungan Kementerian Kesehatan diperlukan adanya sinergitas dalam proses penyusunan rencana strategis, penataan organisasi, tata laksana, dan analisis jabatan yang terintegrasi menjadi satu kesatuan yang utuh dan tidak lagi terfragmentasi untuk menghindari adanya *overlapping* atau ketidaksinkronan antar unit kerja. Evaluasi terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing satuan kerja saat ini juga dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam penyusunan OTK, untuk menilai efektivitas dan kesesuaian pencapaian output dengan tugas dan fungsi serta tujuan yang tercantum dalam rencana strategis. Dengan demikian akan didapatkan organisasi kuat secara struktur, efisien, efektif, bersifat dinamis/fleksibel, dan mampu mengantisipasi dan menjawab kebutuhan yang akan datang.

Untuk itu, perlu disusun Pedoman Penataan Organisasi dan Tata Kerja di Lingkungan Kementerian Kesehatan sebagai acuan bagi unit kerja yang membidangi organisasi dan tata laksana dalam menyusun usulan secara komprehensif, sehingga dapat menghasilkan OTK yang mampu laksana secara optimal dalam mencapai tujuan pembangunan nasional

bidang kesehatan sebagaimana tercantum dalam rencana strategis Kementerian Kesehatan.

Pelaksanaan penataan OTK yang terintegrasi ini selanjutnya akan dibangun dalam suatu sistem informasi penataan organisasi dan tata kerja yang selanjutnya disebut SI PORTAK. Sistem ini akan memudahkan proses dan evaluasi penataan OTK, sekaligus menjadi wadah/*database* yang mudah diakses oleh *stakeholders* terkait untuk mendapatkan output bidang organisasi dan tata laksana. Hal ini sejalan dengan komitmen “*Making Indonesia 4.0*” yang dicanangkan oleh Presiden sebagai peta jalan dan strategi Indonesia dalam memasuki era digital dengan menerapkan Industri 4.0, yang mengintegrasikan proses komputasi, jejaring, dan fisik menjadi satu kesatuan utuh yang akan mendorong produktivitas dan daya saing.

B. Maksud, Tujuan, dan Manfaat

1. Maksud

Menjadi acuan bagi seluruh satuan kerja di lingkungan Kementerian Kesehatan dalam menyusun OTK yang g tepat fungsi, tepat proses dan tepat ukuran.

2. Tujuan

Menyediakan prosedur tahapan yang harus dipenuhi oleh setiap satuan kerja di lingkungan Kementerian Kesehatan sebagai persyaratan dalam mengusulkan penataan OTK di satuan kerjanya.

3. Manfaat

- a. tersedianya prosedur penataan OTK yang terintegrasi dan saling melengkapi untuk mencapai hasil yang lebih baik, yaitu tersusunnya organisasi Kementerian Kesehatan yang profesional, berintegritas tinggi, dan menjadi pelayan masyarakat dan abdi negara.
- b. memudahkan proses analisis dalam penyusunan OTK dengan melihat kesesuaian antara berbagai tahapan yang saling mempengaruhi dalam penyusunan OTK.
- c. menyediakan wadah (*database*) yang akan menyimpan seluruh output (produk) organisasi dan tata laksana.

C. Ruang Lingkup dan Sasaran

1. Ruang lingkup

Pedoman Penataan Organisasi dan Tata Kerja di Lingkungan Kementerian Kesehatan mencakup pelaksanaan integrasi dari proses penataan organisasi, penyusunan tata laksana, dan penyusunan analisis jabatan untuk menghasilkan OTK yang mampu secara optimal meningkatkan kinerja organisasi dalam mewujudkan tujuan pembangunan bidang kesehatan yang tercantum dalam Renstra Kementerian Kesehatan.

2. Sasaran

Seluruh satuan kerja di lingkungan Kementerian Kesehatan sampai dengan UPT.

D. Definisi Operasional

Batasan definisi operasional yang digunakan dalam Pedoman Penataan Organisasi dan Tata Kerja adalah sebagai berikut:

1. Penataan Organisasi dan Tata Kerja di Lingkungan Kementerian Kesehatan yang selanjutnya disebut PORTAK merupakan integrasi proses penataan organisasi, penyusunan tata laksana, dan penyusunan analisis jabatan menjadi suatu prosedur tahapan yang saling bersinergi dalam menghasilkan Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan melaksanakan tujuan organisasi yang tercantum dalam Renstra Kementerian Kesehatan.
2. Rencana Strategis Kementerian Kesehatan yang selanjutnya disebut Renstra Kementerian Kesehatan merupakan dokumen perencanaan yang bersifat indikatif memuat program-program pembangunan bidang kesehatan yang akan dilaksanakan oleh Kementerian Kesehatan dan menjadi acuan dalam penyusunan rencana tahunan.
3. Organisasi adalah sekumpulan orang yang berkumpul dalam satu wadah yang memiliki tujuan bersama.
4. Tata laksana adalah seperangkat proses yang diberlakukan dalam organisasi untuk menjalankan organisasi dan menentukan keputusan.
5. Organisasi dan Tata Kerja yang selanjutnya disebut OTK adalah gambaran posisi, fungsi, dan cara suatu unit kerja atau jabatan di suatu organisasi melaksanakan tugas dan fungsinya secara tertib, efisien, dan maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

6. Integrasi adalah pembauran berbagai proses organisasi dan tata laksana menjadi satu kesatuan yang utuh dan bulat sehingga memberikan nilai tambah pada output yang dihasilkan.
7. Desain organisasi adalah gambaran arsitektur organisasi yang mencerminkan fungsi yang telah diberikan kepada satuan kerja yang ada di Kementerian Kesehatan.
8. Proses Bisnis adalah kumpulan aktivitas atau proses yang berlangsung di dalam organisasi, dari awal hingga akhir yang saling berkaitan secara logis, dan dilakukan untuk mengatur pengalokasian sumber daya dalam rangka menciptakan nilai tambah bagi organisasi.
9. Struktur Organisasi adalah gambaran dari berbagai aktivitas yang memuat alokasi tanggung jawab, koordinasi, dan supervisi yang diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.
10. Analisis Jabatan adalah proses, metode, dan teknik untuk memperoleh data jabatan yang diolah menjadi informasi jabatan dan disajikan untuk kepentingan program kepegawaian serta memberikan umpan balik bagi organisasi, tata laksana, pengawasan, dan akuntabilitas.
11. Uraian Jabatan adalah suatu paparan atau bentangan atas semua tugas jabatan yang dilakukan oleh pemegang jabatan dalam memproses bahan kerja menjadi hasil kerja dalam kondisi tertentu, yang ditulis dengan singkat dan jelas serta disusun secara berurutan dari yang paling berat sampai dengan yang paling ringan.
12. Spesifikasi Jabatan adalah kualifikasi utama yang harus dipenuhi untuk menduduki suatu jabatan, seperti pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja.
13. Analisis Beban Kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan menentukan berapa jumlah beban kerja yang dapat dilimpahkan kepada seorang pegawai.

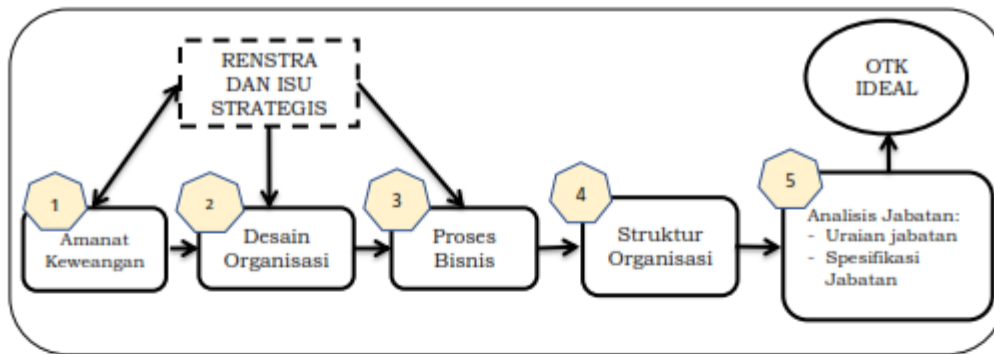
BAB II PRINSIP UMUM PENATAAN ORGANISASI DAN TATA KERJA

Pelaksanaan penataan OTK di lingkungan Kementerian Kesehatan harus memenuhi beberapa prinsip dasar sebagai berikut:

1. Koordinasi, yakni mengintegrasikan berbagai unit atau bagian atau fungsi pada satu kesatuan tujuan dan saling mengisi serta bersinergi untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal dan efisien.
3. Kolaborasi, yakni kerjasama, interaksi, dan kompromi beberapa satuan kerja terkait untuk mencapai hasil yang diinginkan sekaligus melahirkan kepercayaan antara pihak yang terkait.
3. Definitif, yakni setiap tahapan proses penataan organisasi dan tata kerja harus mempunyai dasar hukum, batasan, masukan, dan keluaran yang jelas.
4. Urutan, yakni proses penataan organisasi dan tata kerja harus dilakukan berurutan sesuai dengan tahapan.
5. Nilai tambah, yakni integrasi proses penataan organisasi dan tata kerja yang dilakukan harus memberikan nilai tambah dalam mendapatkan organisasi yang tepat fungsi, tepat proses dan tepat ukuran.
6. Keterkaitan, yakni suatu proses tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling terkait dalam menghasilkan hasil yang lebih optimal.

Penataan OTK di lingkungan Kementerian Kesehatan menitikberatkan pada penguatan (*strengthening*) dan penyelarasan (*streamlining*) pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Kesehatan, yaitu dengan mengintegrasikan proses penataan organisasi, penyusunan tata laksana, dan penyusunan analisis jabatan menjadi suatu prosedur tahapan yang saling bersinergi dalam menghasilkan output yang lebih baik, yaitu terbentuknya OTK Kemenkes yang mampu secara optimal melaksanakan tujuan organisasi yang tercantum dalam Renstra Kementerian Kesehatan.

Untuk itu dalam melakukan penataan OTK Kemenkes perlu berkolaborasi dan mengacu pada Renstra Kementerian Kesehatan agar selaras dan hasilnya optimal dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.



Gambar 1. Alur Tahapan Integrasi Penataan Organisasi dan Tata Kerja

Pelaksanaan tahapan integrasi penataan organisasi dan tata kerja dilakukan melalui 5 (lima) tahapan proses sebagai berikut:

1. Pemetaan amanat kewenangan peraturan perundang-undangan (termasuk di dalamnya adalah RPJMN dan Renstra Kementerian Kesehatan), yakni dengan menginventarisasi kewenangan yang diberikan kepada Kementerian Kesehatan untuk menjalankan tugas tertentu yang terdapat dalam berbagai peraturan perundang-undangan setingkat Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, dan/atau Peraturan Presiden. Inventarisasi dilakukan dengan mendata, mengumpulkan, dan menuliskan dalam 1 (satu) tabel inventarisasi kewenangan yang terdapat dalam Pasal dan kata kunci kewenangan yang diberikan. Hasil inventarisasi kewenangan peraturan perundang-undangan tersebut juga dapat menjadi masukan dalam penyusunan Renstra Kementerian Kesehatan.



Gambar 2. Pemetaan Kewenangan

Input : UUD Tahun 1945, UU, PP, dan/atau Perpres teknis terkait, RPJPN, RPJMN, RPJP Bidang Kesehatan, Renstra Kemenkes.

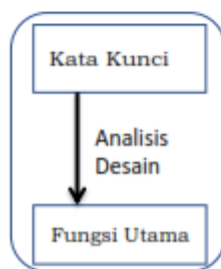
Proses : Menginventarisasi kewenangan yang tercantum dalam peraturan dan mengidentifikasi kata kunci yang mengamanatkan kewenangan yang harus dijalankan oleh satuan kerja yang sedang dilakukan penataan.

Output : Kata kunci dari masing-masing kewenangan

No.	Peraturan	Pasal	Kewenangan dalam Perundang-undangan	Kata Kunci
1.	UU 36/2009 tentang Kesehatan	Pasal 36 ayat (1)	Pemerintah menjamin ketersediaan, pemerataan, & keterjangkauan perbekalan kesehatan, terutama obat esensial	Jaminan ketersediaan, pemerataan, dan keterjangkauan perbekalan kesehatan
2.		Pasal 36 ayat (2)	Untuk menjamin ketersediaan obat keadaan darurat, pemerintah dapat melakukan kebijakan khusus untuk pengadaan & pemanfaatan obat dan bahan yang berkhasiat obat.	kebijakan khusus untuk pengadaan dan pemanfaatan obat dan bahan yang berkhasiat obat.

Tabel 1. Contoh Tabel Inventarisasi Kewenangan.

- Penyusunan desain organisasi, yakni berupa analisis terhadap beberapa kata kunci yang telah didapatkan dari hasil inventarisasi kewenangan dari berbagai peraturan perundang-undangan terkait. Analisis dilakukan untuk menjamin kewenangan yang diamanatkan dari peraturan perundang-undangan secara nyata memang diberikan kepada satuan kerja yang ada di Kementerian Kesehatan, mengingat kesehatan merupakan urusan pemerintahan konkuren yang dibagi antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. Hasil analisis tersebut kemudian disusun menjadi suatu desain atau arsitektur organisasi yang menggambarkan fungsi dari satuan kerja yang ada di Kementerian Kesehatan.



Input : Kata kunci dari masing-masing kewenangan.

Proses : melakukan analisis terhadap berbagai kata kunci yang telah ditetapkan, untuk kemudian disusun menjadi suatu desain organisasi yang menggambarkan fungsi utama (*Job Design*) dari satuan kerja yang sedang dilakukan penataan.

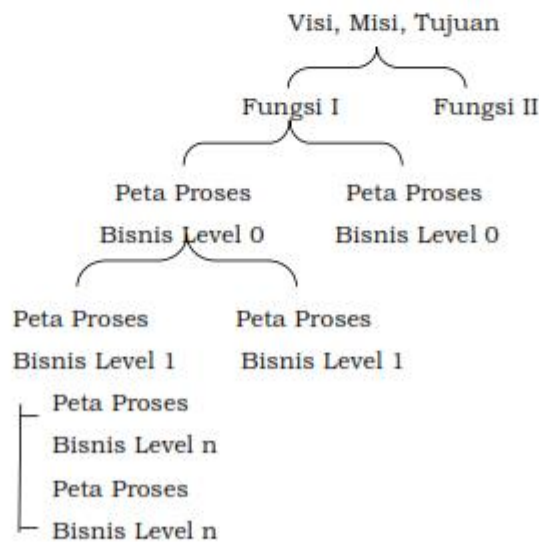
Output : fungsi utama (*job design*) satuan kerja.

Gambar 3 Penyusunan Desain Organisasi

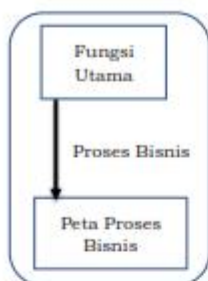
3. Penyusunan proses bisnis, yakni berupa penyusunan rangkaian alur kerja yang menggambarkan hubungan kerja yang efektif dan efisien untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan pendirian organisasi, sehingga OTK yang ditetapkan menjadi tepat proses dan menghasilkan keluaran yang bernilai tambah bagi pemangku kepentingan. Penyusunan peta proses bisnis dilakukan dengan mengacu pada Renstra Kementerian Kesehatan dan desain organisasi yang mencerminkan fungsi satuan kerja yang telah disusun. Proses bisnis yang baik akan menggambarkan proses kerja yang tepat sehingga menghasilkan struktur yang tepat dan akan membutuhkan SDM yang tepat sebagai pelaksana dari proses yang akan dilakukan. Manfaat penyusunan peta proses bisnis adalah:
- a. mensimplifikasi proses pekerjaan yang rumit;
 - b. mengeliminasi proses kerja yang tidak perlu;
 - c. menciptakan proses kerja yang belum ada;
 - d. mengotomasi atau mengintegrasikan proses kerja yang ada dengan teknologi.

Penyusunan lebih lanjut mengenai proses bisnis telah diatur dalam Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 19 Tahun 2018 tentang Penyusunan Peta Proses Bisnis Instansi Pemerintah.

Hierarki proses bisnis merupakan sebuah rangkaian dari aktifitas satu ke aktivitas berikutnya yang dapat digambarkan berikut ini:



Gambar 4. Hirarki Proses Bisnis



Input : Fungsi Utama.

Proses : Menjabarkan setiap fungsi yang telah diidentifikasi menjadi beberapa tingkatan peta proses bisnis yang akan menjalankan fungsi tersebut.

Output : Peta Proses Bisnis Level 0 dan Level 1, Peta Relasi serta Peta Lintas Fungsi

Gambar 4. Penyusunan Peta Proses Bisnis

4. Penyusunan struktur organisasi, yakni berupa penyusunan susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Penyusunan struktur dilakukan dengan mengelompokkan pekerjaan dan melakukan penamaan bagian atau kelompok pekerjaan berdasarkan kriteria tertentu. Mengacu pada peta proses bisnis yang telah disusun dan mempertimbangkan keseimbangan beban kerja sebagai dasar dalam penyusunan OTK yang tepat ukuran.



Input : Peta Proses Bisnis.

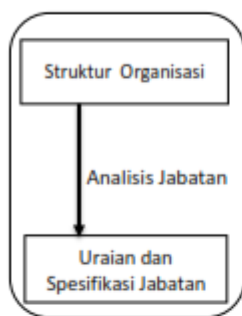
Proses : Pengelompokkan pekerjaan dan penamaan bagian atau kelompok pekerjaan yang tertuang dalam peta proses bisnis dengan memperhatikan keseimbangan analisis beban kerja.

Output : struktur organisasi satuan kerja

Gambar 5. Penyusunan Struktur organisasi

5. Penyusunan analisis jabatan, yakni penyusunan data jabatan yang akan diolah menjadi informasi jabatan dan disajikan untuk kepentingan program kelembagaan, ketatalaksanaan, kepegawaian, dan pengawasan. Adapun analisis jabatan yang digunakan sebagai masukan dalam penyusunan OTK yang ideal adalah :
 - a. Uraian jabatan, yakni uraian informasi yang mencerminkan pokok-pokok tugas jabatan yang akan dilaksanakan oleh pemegang jabatan dan uraian fungsi yang merupakan penjabaran dari tugas pokok yang telah disusun.

- b. Spesifikasi jabatan, yakni syarat jabatan (kualifikasi) yang harus dipenuhi atau dimiliki oleh seorang PNS untuk dapat melakukan pekerjaan atau menduduki suatu jabatan.



Gambar 6. Penyusunan Analisis Jabatan

Input : Struktur organisasi satuan kerja.

Proses : - Menguraikan bentangan atas semua tugas jabatan dalam memproses bahan kerja menjadi hasil kerja dalam kondisi tertentu, yang ditulis dengan singkat dan jelas serta disusun secara berurutan dari yang paling berat sampai dengan yang paling ringan.
- Menguraikan kualifikasi syarat jabatan di antaranya adalah pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja.

Output : Uraian Jabatan dan spesifikasi jabatan

BAB III

MEKANISME PENATAAN ORGANISASI DAN TATA KERJA

Mekanisme penataan organisasi dan tata kerja di lingkungan Kementerian Kesehatan meliputi persiapan, pelaksanaan penataan, pengolahan dan analisis data, dan evaluasi dan pelaporan.

I. Tahapan Persiapan

Tahap persiapan dalam penataan organisasi dan tata kerja meliputi pengumpulan informasi dan pengorganisasian.

1. Pengumpulan Informasi

Tahap pengumpulan informasi dilakukan dengan metode:

- a. pengumpulan dokumen, seperti peraturan perundang-undangan terkait, Rencana Pembangunan Jangka Panjang, Rencana Pembangunan Jangka Menengah, Rencana Strategis Kementerian Kesehatan, uraian tugas dan fungsi organisasi, serta laporan hasil pencapaian kinerja satuan kerja.
- b. proses wawancara untuk mendiskusikan tujuan proses, risiko yang melekat pada pelaksanaan proses, alat kendali yang digunakan untuk mengontrol pencapaian tujuan proses, alat ukur yang bisa digunakan untuk melihat keberhasilan pencapaian tujuan proses, dan sebagainya.

2. Pengorganisasian

Pelaksanaan penataan OTK di lingkungan Kementerian Kesehatan dilakukan secara bertahap dan berjenjang, mulai dari usulan masing-masing satuan kerja ke Sekretariat Unit Eselon I hingga ke Biro yang menangani bidang organisasi dan tata laksana. Selain itu dalam penataan OTK akan berkolaborasi dengan Biro dan/atau Pusat yang menangani perencanaan strategis, Biro yang menangani kepegawaian, dan Pusat yang menangani data dan informasi.

Untuk itu perlu disusun suatu pengorganisasian dalam pelaksanaan penataan OTK Kementerian Kesehatan melalui Keputusan Menteri Kesehatan, yang akan menjamin seluruh pelaksanaan penataan akan berjalan sesuai dengan prosedur dan kewenangan masing-masing unit kerja yang terkait.

Pengorganisasian penataan OTK di lingkungan Kementerian Kesehatan meliputi:

- a. Menteri Kesehatan sebagai Pengarah
- b. Sekretaris Jenderal dan para Pimpinan Eselon I sebagai Pembina
- c. Unit kerja terkait sebagai pelaksana, yang terdiri atas :
 - 1) Biro yang menangani bidang organisasi dan tata laksana.
 - 2) Biro dan/atau Pusat yang menangani perencanaan strategis.
 - 3) Biro yang menangani kepegawaian.
 - 4) Sekretariat Unit Eselon I, c.q. unit kerja yang menangani bidang organisasi dan tata laksana
 - 5) Pusat yang menangani data dan informasi.

II. Tahapan pelaksanaan penataan organisasi dan tata kerja.

Pelaksanaan penataan organisasi dan tata kerja secara keseluruhan dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Penyusunan Pedoman Penataan Organisasi dan Tata Kerja sebagai acuan bagi seluruh satuan kerja yang ada di lingkungan Kementerian Kesehatan dalam melakukan penataan organisasi dan tata kerja. Dilakukan oleh Biro yang menangani bidang organisasi, tata laksana bersama unit kerja terkait.
2. Pengembangan sistem informasi Penataan Organisasi dan Tata Kerja (SI PORTAK) dan modulnya untuk memudahkan proses penataan OTK. Dilakukan oleh Biro yang menangani bidang organisasi, tata laksana, kepegawaian, dan data dan informasi.
3. Sosialisasi Pedoman dan SI PORTAK kepada seluruh satuan kerja di lingkungan Kementerian Kesehatan, yang dilakukan secara berjenjang mulai dari Biro yang menangani bidang organisasi dan tata laksana ke Unit Eselon I di lingkungan Kementerian Kesehatan, hingga dari Sekretariat Unit Eselon I ke seluruh satuan kerja di lingkungannya masing-masing.
4. Pengusulan penataan OTK oleh masing-masing satuan kerja, dilakukan sesuai dengan tahapan integrasi penataan OTK, yaitu menyusun :
 - a. pemetaan kewenangan peraturan perundang-undangan terkait yang mengamanatkan kewenangan yang diberikan kepada satuan kerja tersebut.

- b. desain organisasi yang menggambarkan fungsi yang didapatkan dari kewenangan peraturan perundang-undangan.
 - c. peta proses bisnis yang menggambarkan rangkaian alur kerja yang efektif dan efisien dalam menjalankan fungsi yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.
 - d. struktur organisasi yang menggambarkan susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan operasional yang sesuai dengan peta proses bisnis.
 - e. analisis jabatan, yang menyajikan uraian jabatan dari masing-masing struktur organisasi yang telah dibentuk, berupa rincian tugas dan fungsi yang akan dilakukan oleh masing-masing struktur yang ada. Berdasarkan analisis jabatan juga didapatkan spesifikasi jabatan yang harus dipenuhi atau dimiliki oleh pejabat yang menduduki masing-masing jabatan.
5. Evaluasi pelaksanaan tugas dan fungsi satuan kerja saat ini, dilakukan oleh masing-masing satuan kerja bersama Sekretariat Unit Eselon I masing-masing, dengan menilai efektivitas dan kesesuaian antara tugas dan fungsi masing-masing satuan kerja, output yang telah dicapai, dan tujuan dan sasaran organisasi.
 6. Verifikasi usulan penataan OTK satuan kerja (terdiri dari dokumen pendukung sesuai tahapan integrasi penataan OTK dan hasil evaluasi tugas dan fungsi saat ini). Usulan penataan OTK yang telah diverifikasi akan diunggah (di upload) kedalam SI PORTAK. Verifikasi dan pengunggahan dilakukan oleh Sekretariat Unit Eselon I masing-masing atau oleh Biro yang menangani bidang organisasi dan tata laksana untuk lingkup Sekretariat Jenderal.
 7. Validasi usulan penataan OTK satuan kerja yang telah diverifikasi dan diunggah kedalam SI PORTAK, dilakukan oleh Biro yang menangani bidang organisasi dan tata laksana, dan menghasilkan 2 alternatif kesimpulan:
 - a. memberikan umpan balik (*feed back*) kepada unit pengusul untuk memperbaiki usulan penataan OTK (dokumen pendukung dan hasil evaluasi) yang belum memenuhi persyaratan
 - b. meneruskan ke tahapan lebih lanjut (pengolahan dan analisis data) untuk usulan penataan OTK (dokumen pendukung dan hasil evaluasi) yang telah memenuhi persyaratan.

III. Tahapan Pengolahan dan Analisis Data

1. Pengolahan dan analisis usulan penataan OTK (dokumen dukung dan hasil evaluasi) dilakukan oleh Biro yang menangani bidang organisasi dan tata laksana bersama Sekretariat Unit Eselon I terkait, untuk disusun menjadi telaah usulan penataan OTK yang akan disampaikan kepada Pimpinan.
2. Pembahasan usulan penataan OTK dengan Pimpinan dilakukan oleh Biro yang menangani bidang organisasi dan tata laksana bersama Sekretariat Unit Eselon I terkait, untuk mendapatkan masukan dan arahan sebelum disampaikan ke Kementerian yang menangani pendayagunaan aparatur negara.
3. Perbaikan usulan penataan OTK berdasarkan masukan dan arahan Pimpinan.
4. Pengusulan penataan OTK satuan kerja di lingkungan Kementerian Kesehatan yang telah disetujui Pimpinan kepada Kementerian yang menangani pendayagunaan aparatur negara dilakukan oleh Biro yang menangani bidang organisasi dan tata laksana.
5. Mengunggah dokumen OTK yang telah ditetapkan berdasarkan persetujuan dari Menteri yang menangani pendayagunaan aparatur negara ke dalam SI PORTAK dilakukan oleh Biro yang menangani bidang organisasi dan tata laksana. Dokumen OTK tersebut akan menjadi data base yang dapat digunakan untuk proses penataan SDM selanjutnya.

IV. Tahapan Evaluasi dan Pelaporan

Penataan OTK yang dilakukan pada prinsipnya merupakan integrasi berbagai proses terkait yang secara potensial bermanfaat bagi penetapan OTK Kementerian Kesehatan pada masa-masa berikutnya. Penataan OTK yang terintegrasi ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi Kementerian Kesehatan secara bertahap, konsisten, dan berkesinambungan berdasarkan informasi yang dimiliki.

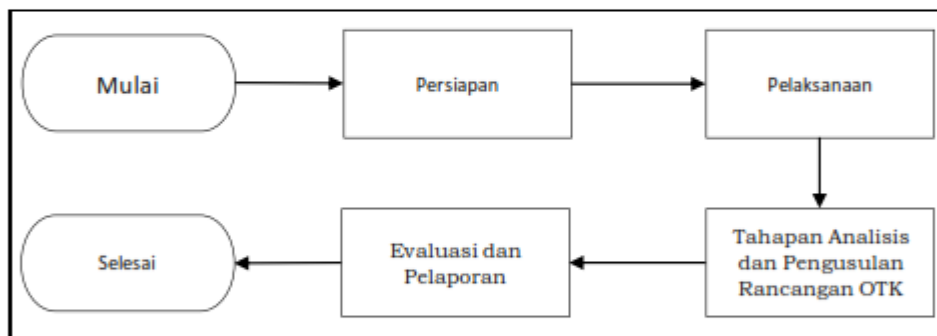
Untuk itu perlu dilakukan evaluasi dan pelaporan untuk menjamin ketepatan proses, pemenuhan dokumen dukung, dan ketepatan analisis yang digunakan dalam penataan OTK. Evaluasi dan pelaporan dilakukan oleh Sekretariat Unit Eselon I dan Biro yang menangani bidang organisasi dan tata laksana secara berjenjang sesuai dengan kewenangan masing-masing.

Evaluasi dan pelaporan tersebut dilakukan setiap tahun untuk menilai kendala dan hambatan yang dihadapi yang dapat digunakan sebagai bahan untuk penyempurnaan ke depannya.

Adapun evaluasi yang dilakukan mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. Evaluasi terhadap pelaksanaan kolaborasi dan koordinasi antara satuan kerja terkait.
2. Evaluasi terhadap pemenuhan prosedur sesuai tahapan integrasi.
3. Evaluasi terhadap pemenuhan dokumen dukung yang dihasilkan dari masing-masing tahapan.
4. Evaluasi terhadap hasil analisis yang dilakukan.

Mekanisme penataan organisasi dan tata kerja di lingkungan Kementerian Kesehatan yang meliputi tahapan besar persiapan, pelaksanaan penataan, pengolahan dan analisis data, dan evaluasi dan pelaporan terangkum dalam alur berikut:



Gambar 7. Alur Mekanisme Penataan OTK yang Terintegrasi

Penataan OTK yang terintegrasi secara rinci dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

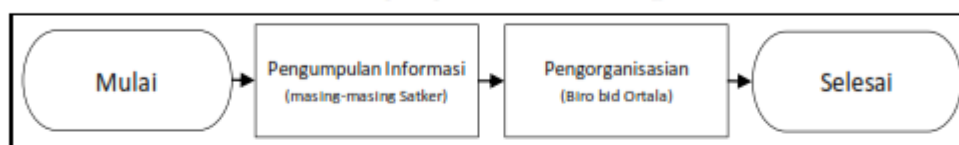
1. Tahap Persiapan

No.	Tahapan	Alur kegiatan	Output	Pelaksana
I.	Tahap Persiapan			
1.	Pengumpulan Informasi	- Pengumpulan Dokumen - Proses wawancara	Dokumen/ Bahan	Masing-masing satuan kerja

No.	Tahapan	Alur kegiatan	Output	Pelaksana
2.	Pengorganisasian	- Penyusunan SK Tim	SK Tim	Biro yang menangani bidang ortala

Tabel 2. Rangkaian Tahapan Persiapan

Rincian Alur dari persiapan, pelaksanaan penataan, pengolahan dan analisis data, dan evaluasi dan pelaporan adalah sebagai berikut:



Gambar 8. Alur Tahap Persiapan

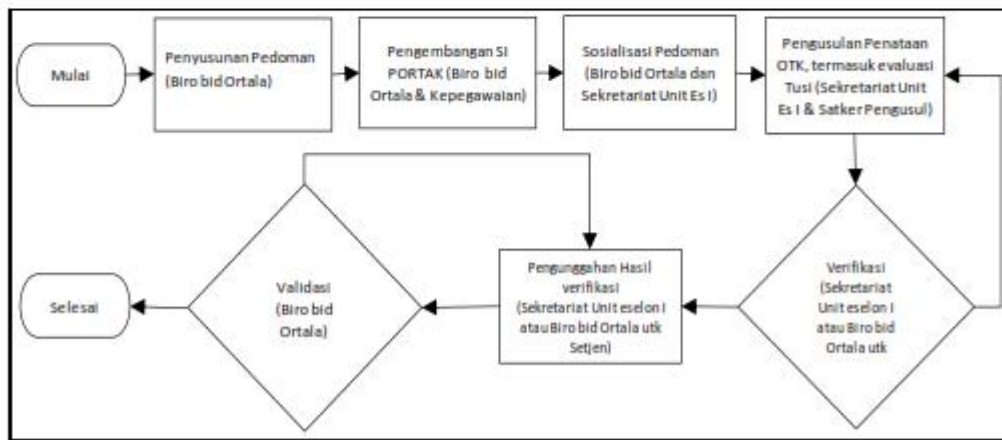
2. Tahap Pelaksanaan

No.	Tahapan	Alur kegiatan	Output	Pelaksana
II.	Tahap Pelaksanaan			
1.	Penyusunan Pedoman	- Pengumpulan bahan - Penyusunan Pedoman - Penetapan Pedoman	Pedoman Penataan OTK di Lingkungan Kemenkes	Biro yang menangani bidang ortala dengan satker terkait
2.	Pengembangan SI PORTAK	- Pengumpulan bahan - Pengembangan Sistem - Penyusunan modul	SI PORTAK	Biro yang menangani bidang ortala dan Pusat yang menangani Data dan Informasi
3.	Sosialisasi Pedoman	- Penyiapan bahan - Sosialisasi Pedoman	Laporan Sosialisasi	Biro yang menangani bidang ortala dan Sekretariat Unit Eselon I

No.	Tahapan	Alur kegiatan	Output	Pelaksana
4.	Pengusulan penataan OTK	<ul style="list-style-type: none"> - Pemetaan Kewenangan - Penyusunan Desain Organisasi - Penyusunan Proses Bisnis - Penyusunan Struktur Organisasi - Penyusunan Analisis Jabatan 	<ul style="list-style-type: none"> - Kata Kunci - Desain Organisasi - Peta Proses Bisnis - Struktur Organisasi - Uraian Jabatan dan Spesifikasi Jabatan 	Masing-masing satuan kerja
5.	Evaluasi tugas dan fungsi saat ini	<ul style="list-style-type: none"> - Pengumpulan dokumen (uraian tugas, target sesuai Renstra, capaian output) - analisis efektivitas dan kesesuaian dokumen 	Hasil evaluasi	Sekretariat Unit Eselon I bersamasatker di lingkungannya
6.	Verifikasi	<ul style="list-style-type: none"> - memverifikasi dokumen dukung tahapan penataan OTK - memverifikasi hasil evaluasi pelaksanaan tugas dan fungsi 	- Hasil verifikasi	Sekretariat Unit Eselon I atau Biro yang menangani bidang organisasi dan tata laksana
7.	Pengunggahan hasil verifikasi	Mengunggah (<i>upload</i>) usulan, data dukung, dan hasil evaluasi yang	Dokumen dalam database SI PORTAK	Sekretariat Unit Eselon I atau Biro yang menangani

No.	Tahapan	Alur kegiatan	Output	Pelaksana
		telah diverifikasi ke dalam SI PORTAK		bidang organisasi dan tata laksana
8.	Validasi	- melakukan validasi ter-hadap dokumen dukung dan hasil evaluasi yang telah di-unggah ke dalam SI PORTAK - memberikan <i>feed back</i> kepada unit pengusul untuk memperbaiki usulan (dokumen dukung dan hasil evaluasi) yang belum memenuhi persyaratan	Hasil Validasi	Biro yang menangani bidang organisasi dan tata laksana

Tabel 3. Rangkaian Tahapan Pelaksanaan



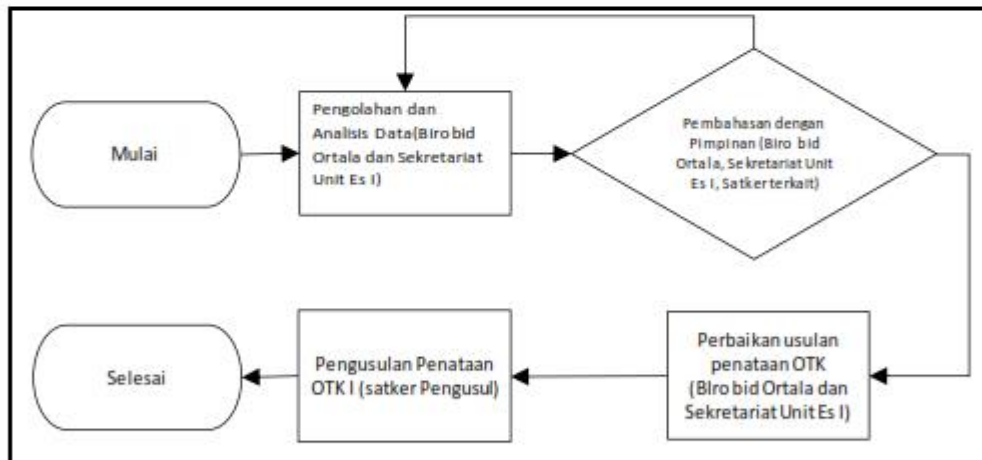
Gambar 9. Alur Tahap Pelaksanaan

3. Tahap Analisis dan Pengusulan Rancangan OTK

No.	Tahapan	Alur kegiatan	Output	Pelaksana
III.	Tahap Analisis dan Pengusulan Rancangan OTK			
1.	Pengolahan dan Analisis Data	<ul style="list-style-type: none"> - melakukan pengolahan dan analisis terhadap dokumen dukung dan hasil evaluasi yang telah divalidasi - menyusun telaah staf ke Pimpinan tentang usulan penataan OTK 	Telaah staf tentang usulan penataan OTK	Biro yang menangani bidang organisasi dan tata laksana bersama Sekretariat Unit Eselon I terkait
2.	Pembahasan dengan Pimpinan	Melakukan pembahasan dengan pimpinan untuk mendapatkan arahan dalam rangka penyempurnaan usulan penataan OTK	Hasil Pembahasan	Pimpinan, Biro yang menangani ortala, Sekretariat Unit Eselon I dan satker terkait
3.	Perbaikan usulan penataan OTK	Memperbaiki usulan penataan OTK berdasarkan masukan dan arahan Pimpinan	Usulan OTK Kemenkes ke Kementerian yang menangani aparatur negara	Biro yang menangani bidang ortala
4.	Pengusulan penataan OTK	Menyusun proses verbal surat Menteri ke	Surat Menteri Kesehatan ke Menteri PANRB	Biro yang menangani bidang

No.	Tahapan	Alur kegiatan	Output	Pelaksana
	Kemenkes ke KemenPANRB	MenPANRB perihal usulan penataan OTK satuan kerja di lingkungan Kemenkes		organisasi dan tata laksana
5.	Pengunggahan OTK yang telah ditetapkan	Mengunggah (upload) OTK yang telah ditetapkan dengan adanya persetujuan MenPANRB	Dokumen menjadi database dalam SI- PORTAK	Biro yang menangani bidang organisasi dan tata laksana

Tabel 4. Rangkaian Tahapan Analisis dan Pengusulan Rancangan OTK

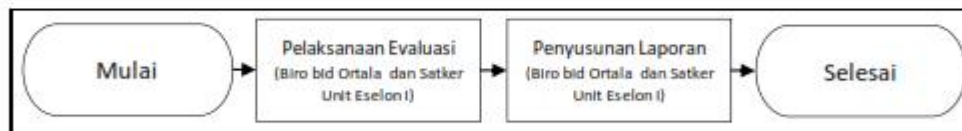


Gambar 10. Alur Tahapan Analisis dan Pengusulan Rancangan OTK

4. Tahap Evaluasi dan Pelaporan

No.	Tahapan	Alur kegiatan	Output	Pelaksana
IV.	Tahap Evaluasi dan Pelaporan			
1.	Evaluasi dan Pelaporan	Evaluasi terhadap : 1. kolaborasi dan koordinasi antara satuan kerja terkait. 2. pemenuhan prosedur sesuai tahap integrasi. 3. Pemenuhan dokumen dukung setiap tahapan. 4. Hasil analisis yang dilakukan	- Hasil Evaluasi - Catatan Rekomendasi	Biro yang menangani bidang organisasi dan tata laksana bersama Sekretariat Unit Eselon I terkait

Tabel 5. Rangkaian Tahapan Evaluasi dan Pelaporan



Gambar 11. Alur Tahapan Evaluasi dan Pelaporan

BAB IV
PENUTUP

Penataan organisasi dan tata kerja yang terintegrasi merupakan upaya yang harus dilakukan untuk mendapatkan organisasi Kementerian Kesehatan yang tepat fungsi, tepat proses, dan tepat ukuran dalam upayanya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dalam Rencana Strategis Kementerian Kesehatan.

Hal ini sejalan dengan amanat reformasi birokrasi, yang diantaranya telah menetapkan penataan organisasi, penataan tata laksana, dan penataan manajemen SDM Aparatur sebagai bagian dari 8 (delapan) area perubahan yang harus diperbaiki dalam rangka mendapatkan pemerintahan yang *good corporate* dan *good governance*.

Pedoman ini diharapkan dapat menjadi suatu sistem yang *sustainable* dilakukan dalam setiap proses penataan organisasi Kementerian Kesehatan agar hasil yang ditetapkan kelak dapat memberikan dampak positif kepada pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Kesehatan yang optimal dan meningkatkan pelayanan publik kepada *stakeholder* dan masyarakat.

MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

NILA FARID MOELOEK