



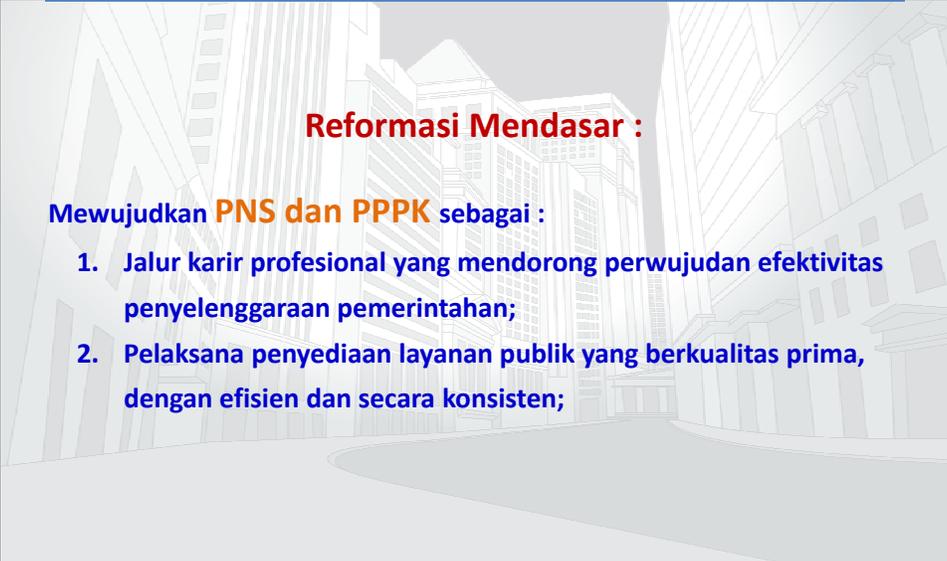
MENENTUKAN ASUMSI DASAR
Pelaksanaan UU Aparatur Sipil Negara

2

Reformasi Mendasar :

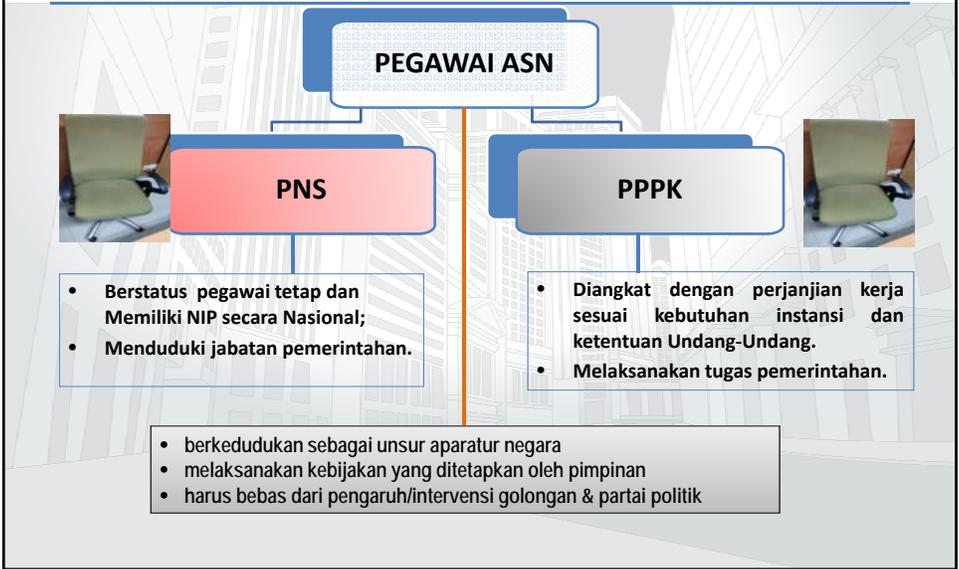
Mewujudkan **PNS dan PPPK** sebagai :

1. Jalur karir profesional yang mendorong perwujudan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan;
2. Pelaksana penyediaan layanan publik yang berkualitas prima, dengan efisien dan secara konsisten;

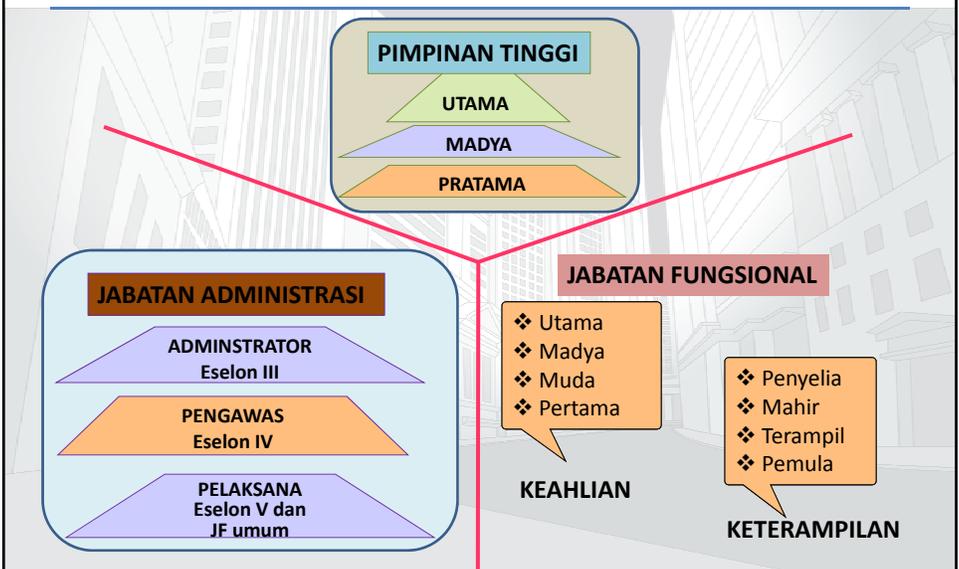




PEGAWAI ASN



JABATAN UU ASN





MANAJEMEN ASN

5

Manajemen PNS meliputi:

1. penyusunan dan penetapan kebutuhan;
2. pengadaan;
3. pangkat dan jabatan;
4. pengembangan karier;
5. pola karier;
6. promosi;
7. mutasi;
8. Penilaian kinerja
9. penggajian dan tunjangan;
10. penghargaan;
11. disiplin;
12. pemberhentian;
13. pensiun dan tabungan hari tua; dan
14. perlindungan.

Manajemen PPPK meliputi:

1. penetapan kebutuhan;
2. pengadaan;
3. penilaian kinerja;
4. penggajian dan tunjangan;
5. pengembangan kompetensi;
6. pemberian penghargaan;
7. disiplin;
8. pemutusan hubungan perjanjian kerja; dan
9. perlindungan.



PERENCANAAN SDM APARATUR

6

Seluruh Informasi terkait dengan manajemen ASN dilakukan dengan Teknologi Informasi tujuan menghemat biaya, waktu dan efisiensi untuk mempermudah pengelola kepegawaian merumuskan kebijakan



Perencanaan SDM Aparatur di arahkan untuk mendukung pembangunan Nasional jangka pendek 5 (lima) Tahun dan jangka panjang 20 (dua puluh) tahun



PENETAPAN KEBUTUHAN DAN PENGENDALIAN JUMLAH PEGAWAI ASN

7

1. Dasar penetapan kebutuhan Pegawai ASN:
 - a. Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan berdasarkan metode analisis jabatan dan analisis beban kerja.
 - b. Perencanaan kebutuhan SDM Aparatur 5 (lima) tahun dengan rincian per tahun berdasarkan prioritas kebutuhan
2. **Formasi ditetapkan** oleh Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara secara nasional.



ARAH KEBIJAKAN FORMASI ASN

8

- 1) Susunan organisasi dan tata kerja;
- 2) Jenis dan sifat urusan pemerintah yang menjadi tanggung jawab instansi;
- 3) Jumlah dan komposisi PNS yang ada (Bezetting) menurut jabatan;
- 4) Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang akan memasuki batas usia pensiun;
- 5) Rasio antara jumlah Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan Administrator dan Pengawas dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan fungsional dan jabatan pelaksana;
- 6) Rasio belanja pegawai.



SISTEM REKRUITMEN

9

Pengisian kebutuhan ASN

- a. Setiap Instansi/Pemerintahan daerah membuat Perencanaan kebutuhan
- b. Instansi mengumumkan lowongan kebutuhan.
- c. Diadakan Pelamaran sesuai dengan kebutuhan
- d. Seleksi (administrasi, kompetensi dasar, dan kompetensi bidang)
- e. Pengumuman hasil seleksi
- f. Masa percobaan (CPNS)
- g. Pengangkatan menjadi PNS
- h. Diangkat dalam jabatan



Masalah Perencanaan SDM Aparatur

10

- ↳ Seberapa besar peta jabatan sesuai dengan fungsi & tugas organisasi ?
- ↳ Seberapa besar ketidak seimbangan antara beban kerja dengan jumlah SDM ?
- ↳ Rekrutmen, penempatan dan evaluasi kinerja belum berdasarkan Analisis Jabatan & ABK ?
- ↳ Siapa yang bertanggung jawab terhadap Anjab & ABK
- ↳ Langkah-langkah apa yang akan dilakukan untuk mengatasi ketidak seimbangan itu ?



Pembagian Lingkup Peran Kelembagaan dan Manajemen SDM

11

Pengembangan dan penataan kelembagaan	Pengembangan dan penataan SDM Aparatur (UU ASN pasal 55 Manajemen PNS)
(1)	(2)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Perumusan mandat 2. Organization design 3. Pemetaan bisnis proses 4. Perumusan struktur organisasi 5. Pelaksanaan analisis jabatan (uraian jabatan + spesifikasi jabatan) 6. Pelaksanaan evaluasi jabatan (jenjang jabatan + struktur gaji dan tunjangan) 7. Penetapan jenjang jabatan 8. Pelaksanaan analisis beban kerja *) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyusunan dan penetapan kebutuhan 2. Pengadaan 3. Pangkat dan jabatan 4. Pengembangan karier 5. Pola karier 6. Promosi 7. Mutasi 8. Penilaian kinerja 9. Penggajian dan tunjangan 10. Penghargaan 11. Disiplin 12. Pemberhentian 13. Pensiun dan tabungan hari tua, dan 14. Perlindungan



ELEMEN DASAR KELEMBAGAAN Pelaksanaan UU Aparatur Sipil Negara

12

1. **Tujuan:**
Mewujudkan Penyelenggaraan Kebijakan dan Manajemen ASN Sejalan dengan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik;
2. **Strategi:**
 - Pelaksanaan proses manajemen PNS dan PPPK secara terintegrasi dengan “arahan strategis kelembagaan” (mandat, visi, misi, nilai-nilai);
 - Memposisikan PNS dan PPPK sebagai jalur karir profesional, dengan keseimbangan optimum dalam pelaksanaan manajemen kinerja – manajemen karir – manajemen reward
3. **Rasional:**
 - Penataan tatakelola dan tatalaksana (kebijakan strategis, teknis) bagi pelaksanaan manajemen PNS dan PPPK;
 - Pengembangan kapasitas dinamik SDM pelaku pelaksanaan kebijakan UU ASN dan turunannya;
 - Membangun kesadaran dan akseptansi PNS untuk menerima dan siap melakukan perubahan (paradigma);



PROSES TRANSFORMASI

Kebijakan dan Pelaksanaan ANJAB dan ABK

13



Pelaksanaan Manajemen SDM Aparatur secara Parsial

1. Kebijakan ANJAB dan ABK dikeluarkan oleh beberapa Kementerian/Lembaga (menpan, BKN dan Kemdagri);
2. Pelaksanaan ANJAB tidak terlalu memperhatikan intensi strategis (wawancara pemangku jabatan menjadi proses dominan);
3. ANJAB dilakukan setelah ada uraian jabatan ("proses terbalik")



Integrasi Sistem Manajemen SDM Aparatur

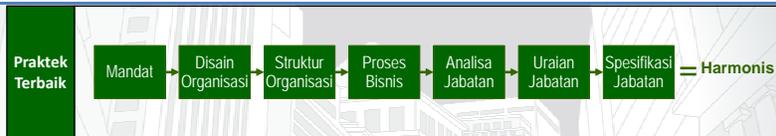
1. Kebijakan ANJAB dan ABK terintegrasi dengan kebijakan manajemen SDM Aparatur (PNS dan PPPK);
2. ANJAB selaras dengan intensi strategis (mandat, proses bisnis, struktur organisasi);
3. Output ANJAB = uraian jabatan dan spesifikasi jabatan



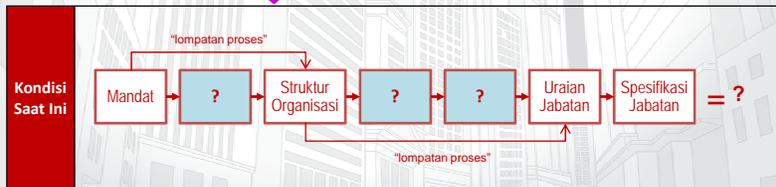
PROSES ANALISIS JABATAN

14

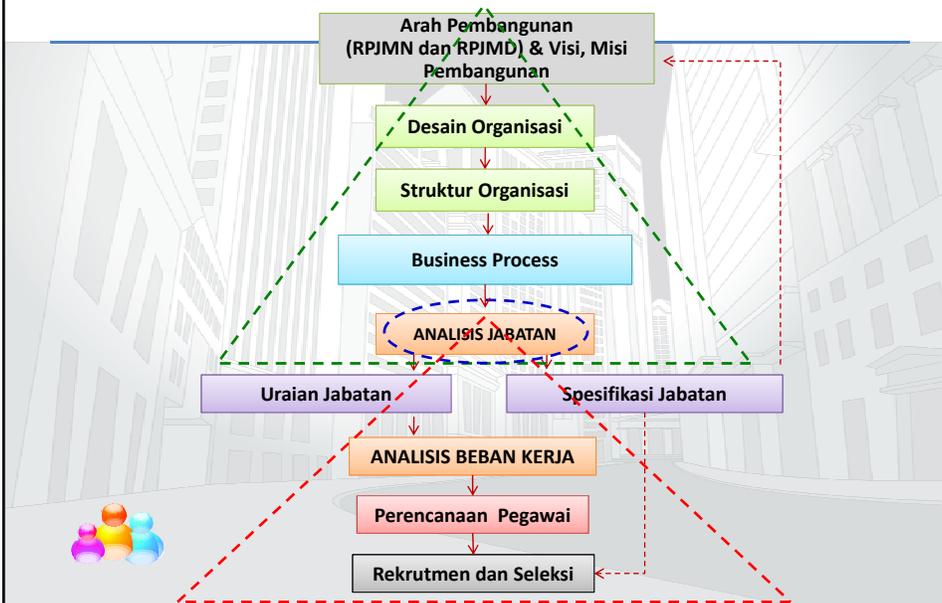
	Mandat	Disain Organisasi	Struktur Organisasi	Proses Bisnis	Analisis Jabatan	Uraian Jabatan	Spesifikasi Jabatan	
								= Harmonis
1	X							= Tidak Efektif
2		X						= Salah Langkah
3			X					= Frustasi
4				X				= Tidak Terarah
5					X			= Bingung
6						X		= "Chaos"
7							X	= Tidak Efisien



↑ Kesenjangan ↓



1. Adanya “lompatan proses” pada praktek yang dilakukan selama ini;
2. Tanpa melakukan pemetaan bisnis proses dan analisis jabatan terlebih dahulu, cenderung menghasilkan uraian jabatan yang “seragam”;
3. Uraian jabatan yang “seragam” akan menyulitkan dalam mengidentifikasi indikator kinerja (KPI) secara spesifik dan terukur;





SISTEM INFORMASI

17

Home Informasi Grafik Utility Kelemb

SISTEM INFORMASI EKSEKUTIF KEDEPUTIAN SDM APARATUR

Sistem Dengan GerakLiris Fata

g belum dibaca oleh administrator ?

PROFIL INSTANSI KABUPATEN/ KOTA

Kota:

No	Nama Instansi	Bel. Peg.	APBD	Luas Wilayah	Jml Penduduk	Jumlah PNS	Ketertarikan (ABK/ALUR)	Rasio Bel. Peg lmd APBD	Rasio Bel. Peg lmd APBD	Rasio Bel. Peg lmd APBD	BUP
1	Kab. Aceh Barat	326,354	511,756	2,929	176,586	5,995	0	64.16	3.39	204.75	38
2	Kab. Aceh Barat	326,354	511,756	2,929	176,586	5,995	0	64.16	3.39	204.75	38
12	Kab. Aceh Selatan	345,491	544,590	3,842	203,402	7,021	0	63.63	3.45	182.74	33
13	Kab. Aceh Singgal	197,787	371,816	2,185	147,647	3,886	0	53.19	2.50	168.70	82
14	Kab. Aceh Singgal	197,787	371,816	2,185	147,647	3,886	0	53.19	2.50	168.70	82
15	Kab. Aceh Tamiang	304,185	512,811	1,907	246,149	5,280	0	59.34	2.15	269.80	84
16	Kab. Aceh Tamiang	304,185	512,811	1,907	246,149	5,280	0	59.34	2.15	269.80	84
17	Kab. Aceh Tengah	336,115	556,229	4,318	145,143	6,130	0	60.10	4.02	141.96	81

e-FORMASI
SISTEM INFORMASI PERENCANAAN SDM APARATUR
KEMENTERIAN PAN DAN RB



DATA PEGAWAI NEGERI SIPIL

18

KAB/KOTA : Kota

Luas Wilayah :

Jumlah Penduduk :

% Belanja Aparatur - APBD :

RIIL PEGAWAI ASN

NO	NAMA SATUAN ORGANISASI	(ABK)	PNS TH 2013	REALISASI CPNS TH 2013	RIIL PNS (TH 2014)	PNS BUP, PINDAH, DLL										KELEBIHAN	USUL FORMASI	FORMASI	KUALIFIKASI PENDIDIKAN	KET.
						TH 2014	TH 2015	TH 2016	TH 2017	TH 2018	TH 2014	TH 2015	TH 2016	TH 2017	TH 2018					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
I	Sekretariat Daerah Kota																			
	Eselon II/ Pimpinan Tinggi Madya																			
	Sekretaris Daerah Kota	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	-1	0		
	Eselon III/Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	Staf Ahli Walikota Bidang Hukum dan Politik	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	Staf Ahli Walikota Bidang Pemerintahan	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	Staf Ahli Walikota Bidang Pembangunan	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	Staf Ahli Walikota Bidang Masyarakat dan SDM	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	Staf Ahli Walikota Bidang Ekonomi dan Keuangan	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	Asisten Pemerintahan	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	Eselon III/Administrator																			
	Kabag Administrasi Pemerintahan Umum	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	Eselon IV/ Pengawas																			
	Kasubag Otonomi Daerah dan Kerjasama Antar Daerah	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	a) Fungsional Umum/Pelaksana	4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	-1	1		
	a) pengadministrasian umum	2	3	0	0	0	0	0	0	0	-1	-1	-1	-1	-1	-1	1	1		
	b) operator komputer	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	2	2	2	-2	0		
	b) Kasubag Pemerintahan Umum	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	1) Fungsional Umum/Pelaksana	3	1	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	2	2	2	-2	2		
	a) pengadministrasian umum	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	-1	1		
	b) operator komputer	2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	-1	1		

"lompatan proses"

1 Penyusunan formasi selama ini belum ada peta jabatan + belum ada ABK + Penempatan PNS belum jelas posisinya



PERHITUNGAN KEBUTUHAN ASN

19



Keterbatasan praktek (saat ini) pelaksanaan analisis jabatan

20

1. Tujuan dari **kebijakan yang ada bersifat purposif dan "terbatas"** pada kesesuaian atau *job-fit* antara *job* (pekerjaan/jabatan) dan *job holder* (pemangku jabatan). Tidak ditemukan secara eksplisit bahwa kebijakan "mendorong" terjadinya integrasi secara utuh praktek manajemen SDM dari hulu sampai ke hilir;
2. Uraian jabatan (**Tupoksi**) **telah ditetapkan bersamaan dengan ketetapan struktur organisasi**. Dalam praktek manajemen SDM yang baik, seharusnya uraian jabatan dan spesifikasi jabatan adalah output dari pelaksanaan Anjab;
3. Hasil Anjab merupakan (**lebih dominan**) **hasil wawancara dengan pemangku jabatan dan relasi kerja dalam fungsi vertikal atau horizontal**; Hampir tidak ditemukan artefak yang mendukung bahwa Anjab dilakukan (didahului) dengan pemetaan proses bisnis untuk jabatan yang akan dianalisis;
4. Berbagai **keterbatasan dalam praktek pelaksanaan analisis jabatan** tersebut, mengakibatkan bahwa hasil Anjab "kurang layak" apabila dijadikan dasar dalam pelaksanaan praktek manajemen kinerja PNS dan PPPK (terlebih bagi penerapan manajemen berbasis kinerja);



Keterbatasan praktek (saat ini) pelaksanaan ABK

1. Analisis beban kerja (ABK) **belum menjadi bagian proses holistik dalam suatu sistem organisasi yang integratif**;
2. Pelaksanaan ABK **tidak mengacu pada (peta) proses bisnis, uraian jabatan** dan hanya menekankan pada hasil akhir yaitu penentuan jumlah formasi pegawai; Idealnya, penetapan jumlah formasi hanya menjadi salah satu manfaat ABK dan dapat digunakan sebagai pedoman jangka panjang bukan hanya pada satu tahun kedepan.
3. **Pelaksanaan ABK pada umumnya bersifat kegiatan ad-hoc**, dan tidak dilakukan pembaruan rutin sesuai perkembangan atau perubahan yang terjadi;
4. ABK **tidak dilakukan oleh SDM yang khusus memiliki keahlian terkait analisis beban kerja** sehingga subjektivitas dan muatan kepentingan akan sangat tinggi dalam penetapan beban kerja;



Langkah –langkah Wajib Di Lakukan

Surat Edaran Kementerian PANRB
Nomor : B- 2156 /M.PAN.RB/7/2013 tanggal 30 Mei, 2014
Penerapan Sistem e-Formasi.

Untuk menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi pengambilan keputusan dalam manajemen ASN diperlukan sistem informasi ASN kebijakan perencanaan pegawai ASN. Selanjutnya Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah menyampaikan/edit data Profil masing-masing instansi melalui e-Formasi.

Adapun Data yang perlu dimuat dalam e-Formasi antara lain :

1. Peta jabatan pada setiap unit organisasi melalui analisis jabatan (nama jabatan, ikhtisar jabatan, tugas jabatan, kompetensi jabatan, dst);
2. Jumlah kebutuhan pegawai dalam jangka waktu tertentu minimal lima (5) tahun yaitu dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2018 pada setiap unit organisasi melalui hasil analisis beban kerja;
3. Jumlah riil pegawai pada setiap unit organisasi;
4. Jumlah pegawai yang akan mencapai batas usia pensiun setiap tahunnya dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2018;
5. Perkiraan kekurangan/kelebihan pegawai pada setiap unit organisasi.

