BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

PERENCANAAN KEBUTUHAN PNS

(BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH N0. 11 TAHUN 2017)

DAN

ARAH KEBIJAKAN PENYUSUNAN KEBUTUHAN PNS TAHUN 2018 SERTA PROGRESS PEMBERIAN PERTIMBANGAN TEKNIS PENYUSUNAN KEBUTUHAN PNS

Disampaikan oleh Wakiran, S.H., M.H.
(Kapusrenpegfor-BKN)

Pusat Perencanaan Kepegawaiaan dan Formasi
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

Denpasar, 19 April 2018

Content

1. Latar Belakang dan Isu2 Strategis
2. Perencanaan Kebutuhan PNS
   (PP No 11 TAHUN 2017 MANAJEMEN PNS)
3. Arah Kebijakan Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan PNS Tahun 2018
4. Pelaksanaan Pemberian Pertimbangan Teknis Penyusunan Kebutuhan PNS

I. LATAR BELAKANG *dan* ISU-ISU TRATEGIS

Dalam Penyusunan Rencana Kebutuhan PNS

Profesional Bermartabat

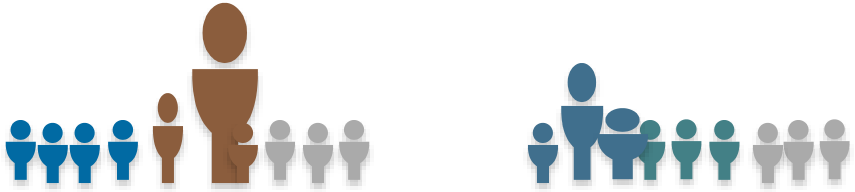
A. LATAR BELAKANG

1. Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun rencana kebutuhan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per I (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan.
2. Kebutuhan PNS secara nasional ditetapkan oleh Menteri PANRB pada setiap tahun, setelah memperhatikan pendapat menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan dan **pertimbangan teknis Kepala BKN.**
3. Kepala BKN dalam memberikan Pertimbangan teknis harus memperhatikan beberapa aspek, antara lain data kelembagaan, PNS yang mencapai BUP, rasio belanja pegawai , dll

Perlu dilakukan verifikasi dan validasi data penghitungan kebutuhan

Tujuan Verval:

Untuk memperoleh data perencanaan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS yang ideal sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan guna menjawab tantangaan kedepan pada setiap instansi Pemerintah.



B. ISU-ISU TRATEGIS

Dalam Penyusunan Rencana Kebutuhan

UU ASN

SDM APARATUR

1. Recruitment
2. Placement and promotion
3. Performance-based Mgt./SKP
4. Kinerja
5. Core competency training
6. Welfare dan Renumerasi

Penataan Kelembagaan dan Bisnis Proses

1. Restrukturisasi organisasi (right sizing; flat org.)
2. Service Delivery
3. OutcomesOriented
4. Mind-set dan Culture set
5. Strong commitment

REGULASI

- Deregulasi
- Law Enforcement
- Reward and Punishment
- De-kooptasi dengan politik
- Minimalisasi spoiling system
- Wasdal/supervisi

Modernisasi Pelayanan

1. Sistem Informasi Kepegawaian
2. Pemanfaatan TIK (e-office, e-gov dan i-gov)
3. Transparansi dan akuntabilitas
4. Efektivitas dan efisiensi
5. Simplifikasi proses

1. Penerapan Sistem Merit Dalam Pembinaan Manajemen ASN

SISTEM MERIT

Kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada:

a. kualifikasi,
b. kompetensi, dan
c. kinerja

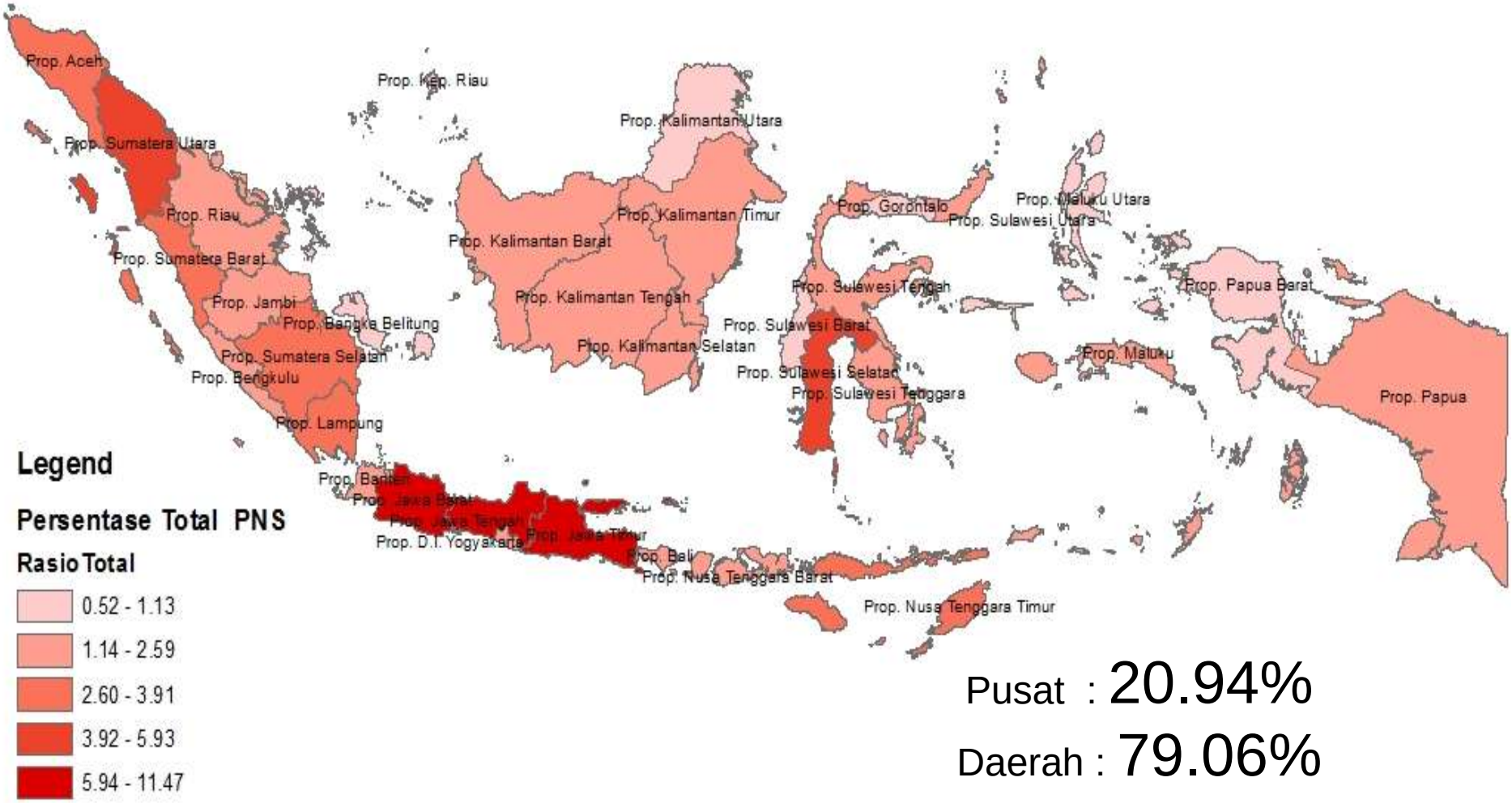
secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Memberlakukan Sistem Merit melalui:

1. **Seleksi dan promosi secara adil dan kompetitif**
2. **Menerapkan prinsip *fairness***
3. **Penggajian, *reward and punishment* berbasis kinerja**
4. **Standar integritas dan perilaku untuk kepentingan publik**
5. **Manajemen ASN secara efektif dan efisien**
6. **Melindungi PNS dari intervensi politik dan tindakan diskriminatif.**

2. DISTRIBUSI PNS TAHUN 2016
4.374.341

Sumber : BKN, Desember 2016

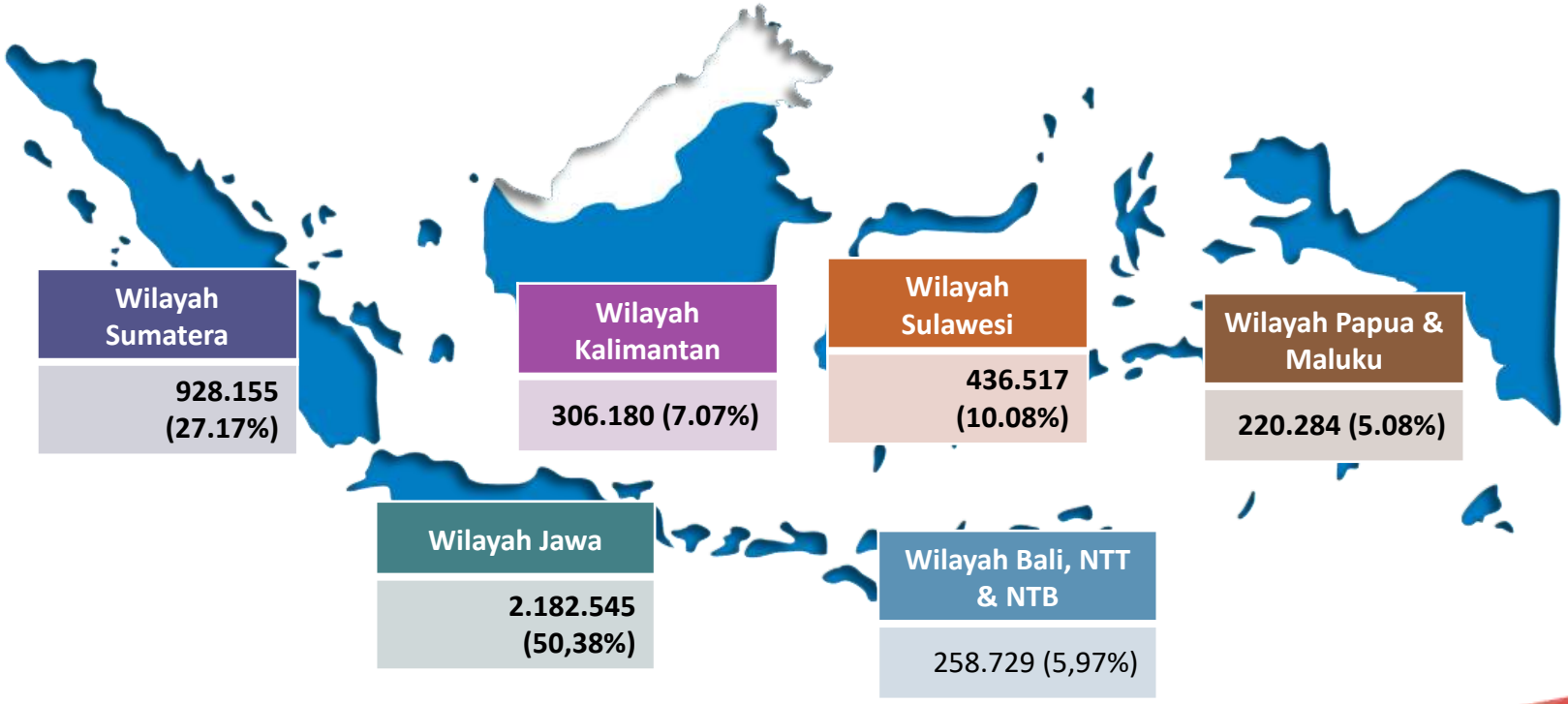


Pusat : 20.94%

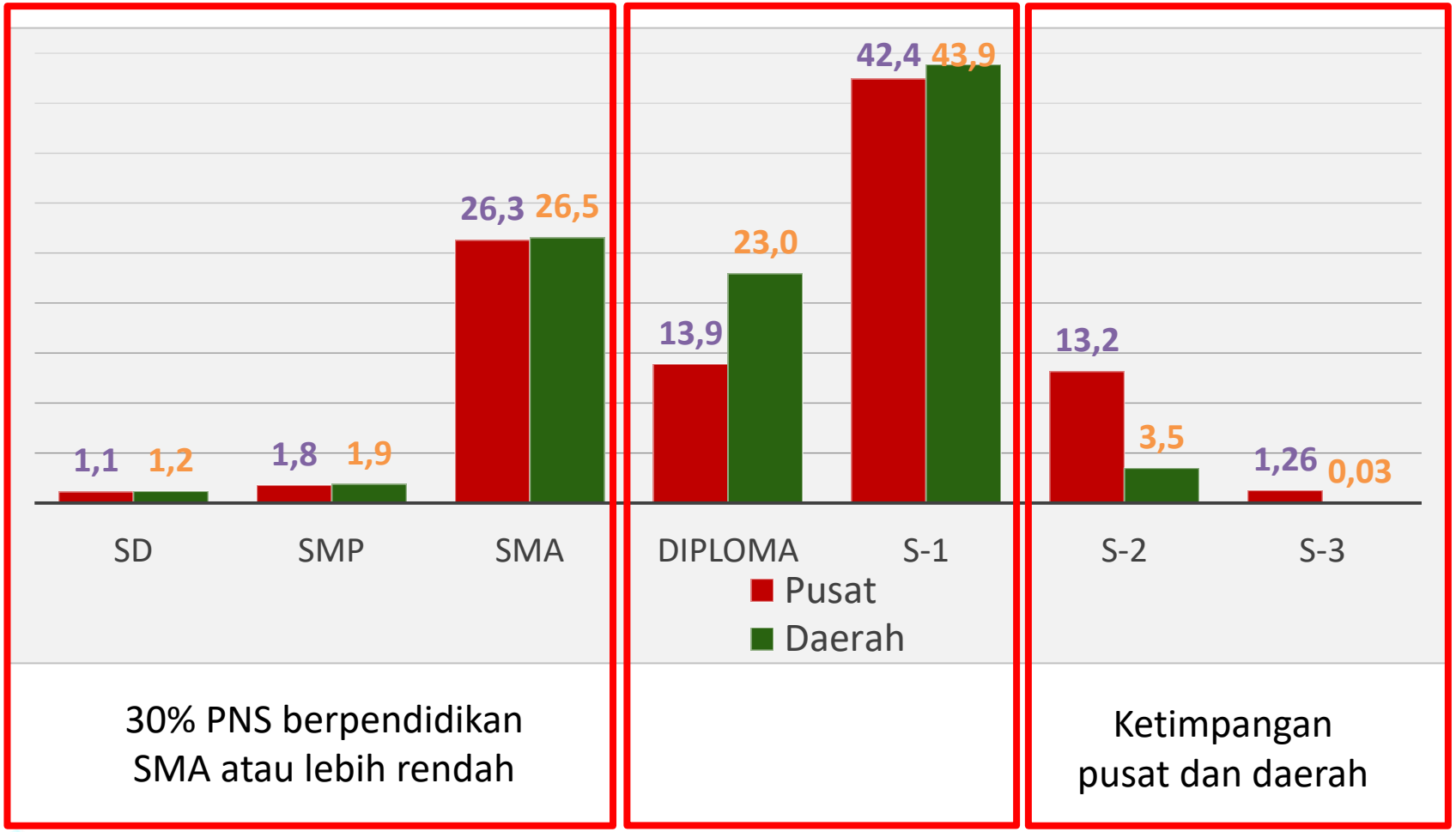
Daerah : 79.06%

3. Distribusi PNS Tahun 2017

- **Jumlah Pegawai ASN : 4.332.410 orang** (Juni 2017 – SINKA BKN)
  - Instansi Pemerintah Pusat : 915.836 (21.14%)
  - Instansi Pemerintah Daerah : 3.416.574 (78.86%)



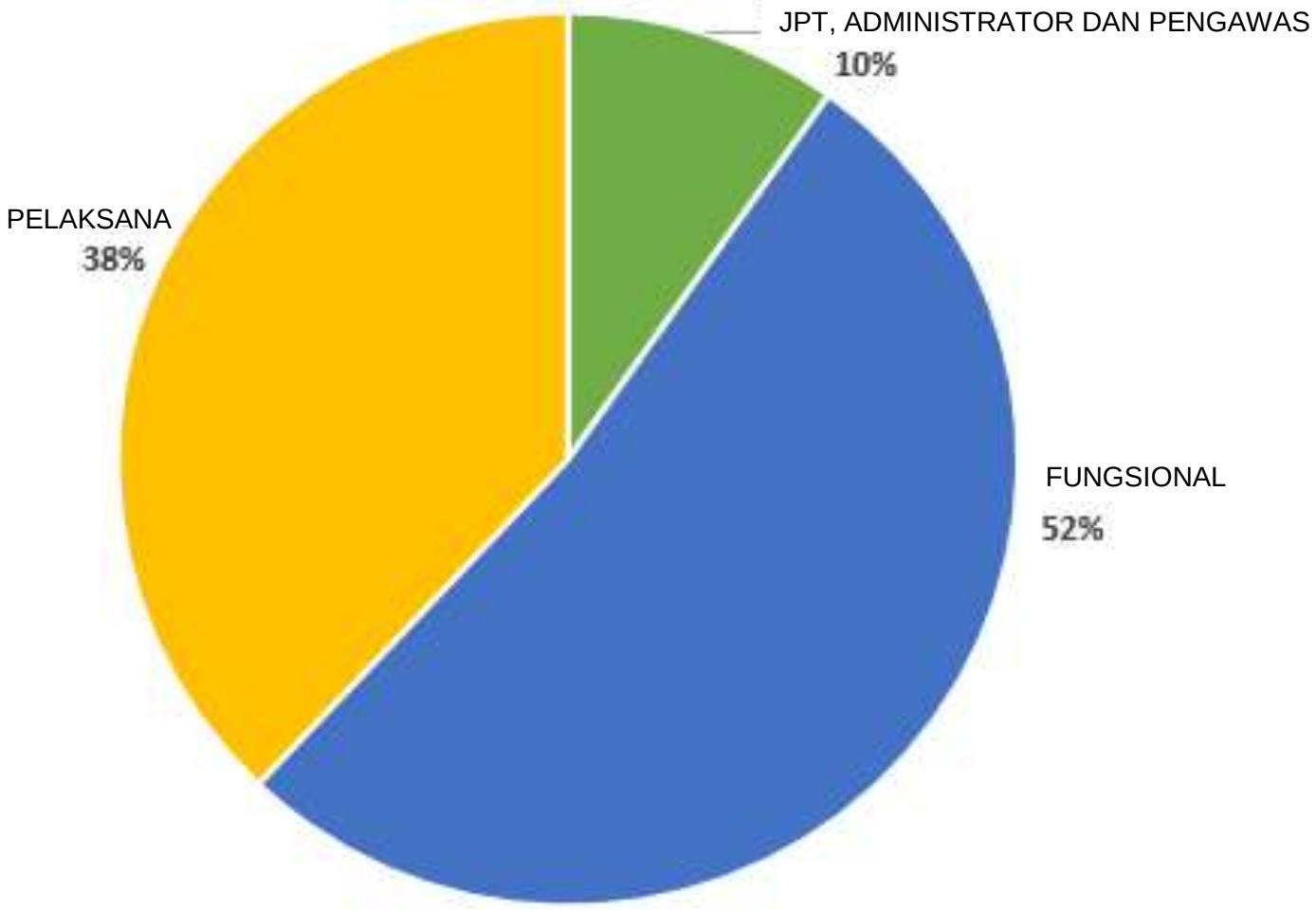
PNS Menurut Pendidikan



Sumber : BKN, Desember 2016

Profesional Bermartabat

PNS Menurut Jabatan



Sumber : BKN, Desember 2016

Profesional Bermartabat

Perbandingan Data Kelembagaan Instansi Daerah

Data Kelembaga-an	Jabatan Pimpinan Tinggi	Jabatan Administrasi			Jumlah
	Pratama	Adminis-trator	Pengawas	Pelaksana	
	Es. II	Es. III	Es. IV	Es. V	
Data Instansi Tahun 2012	15.295	76.133	295.406	11.542	398.376
Data SINKA Tahun 2018	31.807	157.148	552.982	27.358	769.295

II. PERENCANAAN KEBUTUHAN PNS

(PP No 11 TAHUN 2017 MANAJEMEN PNS)

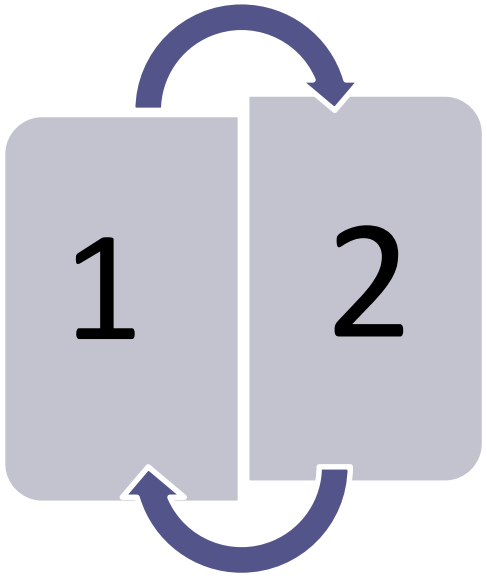
Profesional
Bermartabat

1. *Ruang Lingkup* MANAJEMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL

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.

2. HAKEKAT PENYUSUNAN KEBUTUHAN PNS

Penentuan Jumlah kebutuhan pegawai



Penentuan kebutuhan Jenis Jabatan

Penyusunan Kebutuhan PNS

(Psl 4-11 PP 11/2017)

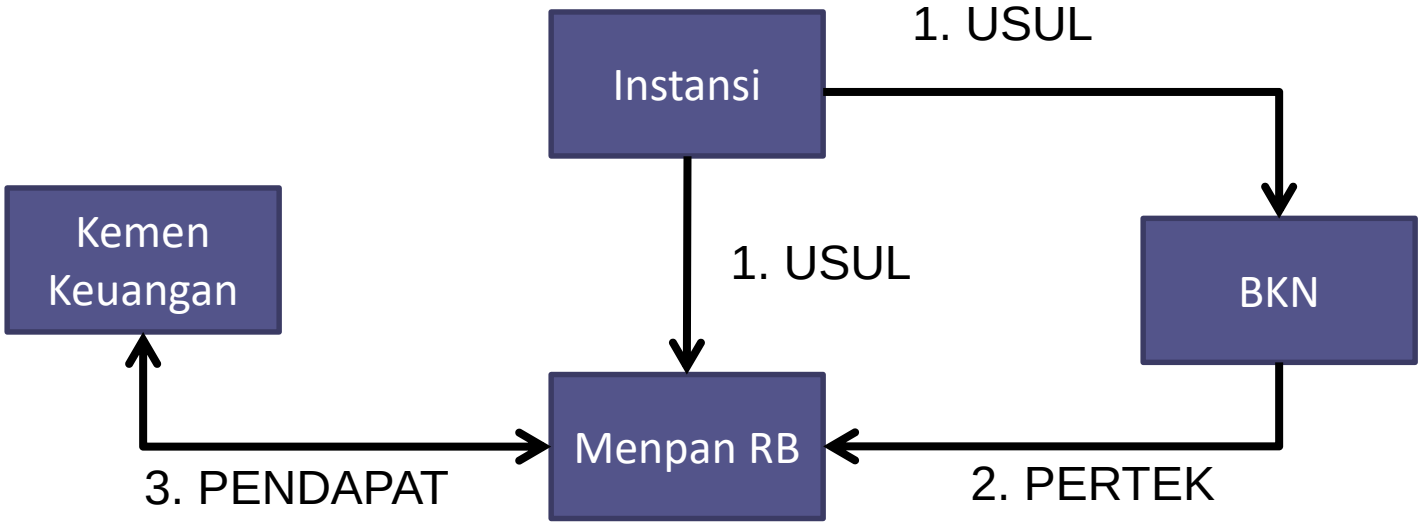
Prinsip

1. **Mengikuti Siklus Anggaran**
   - Usulan Maksimum disampaikan akhir Maret Th sebelumnya: atau
   - April bila ada perubahan anggaran
2. **Berdasarkan Prioritas Pembangunan Nasiona**
3. **Berdasarkan ANJAB dan ABK**
4. **Jumlah dan jenis JA, JF, dan JPT**
5. Menggunakan aplikasi yg bersifat elektronik

Penetapan Kebutuhan PNS

(Psl 12 PP 11/2017)

Ditetapkan oleh Menteri PANRB setelah memperhatikan pendapat Menteri Keuangan RI dan pertimbangan teknis Kepala BKN



Profesional Bermartabat

YANG WAJIB DIPERTIMBANGKAN DALAM PEMBERIAN PERTEK DAN PENETAPAN KEBUTUHAN PADA INSTANSI PUSAT

(Psl 13 PP 11/2017)

Instansi Pusat

- Susunan Organisasi dan Tata Laksana
- Jenis dan Sifat urusan pemerintahan yang menjadi tanggung jawabnya
- Jml dan kompetensi PNS yang tersedia untuk setiap jenjang jabatan
- Jml PNS yang akan memasuki BUP
- Rasio jml antara PNS yang menduduki Jabatan administrator, Jabatan pengawas, Jabatan pelaksana, dan JF; dan
- Rasio antara anggaran belanja pegawai dengan anggaran belanja secara keseluruhan

YANG WAJIB DIPERTIMBANGKAN DALAM PEMBERIAN PERTEK DAN PENETAPAN KEBUTUHAN PADA DAERAH PROV

(Psl 13 PP 11/2017)

Daerah Provinsi

- Data kelembagaan
- Jml dan kompetensi PNS yang tersedia untuk setiap jenjang jabatan
- Jml PNS yang akan memasuki BUP
- Rasio antara jumlah PNS dengan jumlah kabupaten atau kota yang dikoordinasikan; dan
- Rasio antara anggaran belanja pegawai dengan anggaran belanja secara keseluruhan

YANG WAJIB DIPERTIMBANGKAN DALAM PEMBERIAN PERTEK DAN PENETAPAN KEBUTUHAN PADA DAERAH KAB/KOTA

(Psl 13 PP 11/2017)

Daerah Kab/Kota

- Susunan Organisasi dan Tata Laksana
- Luas wilayah, kondisi geografis, dan potensi daerah untuk dikembangkan
- Jml dan kompetensi PNS yang tersedia untuk setiap jenjang jabatan
- Jml PNS yang akan memasuki BUP
- Rasio jml antara PNS yang menduduki Jabatan administrator, Jabatan pengawas, Jabatan pelaksana, dan JF; dan
- Rasio antara anggaran belanja pegawai dengan anggaran belanja secara keseluruhan

YANG WAJIB DIPERTIMBANGKAN DALAM PEMBERIAN PERTEK DAN PENETAPAN KEBUTUHAN PADA DAERAH KAB/KOTA

(Psl 13 PP 11/2017)

Daerah Kab/Kota

- Susunan Organisasi dan Tata Laksana
- Luas wilayah, kondisi geografis, dan potensi daerah untuk dikembangkan
- Jml dan kompetensi PNS yang tersedia untuk setiap jenjang jabatan
- Jml PNS yang akan memasuki BUP
- Rasio jml antara PNS yang menduduki Jabatan administrator, Jabatan pengawas, Jabatan pelaksana, dan JF; dan
- Rasio antara anggaran belanja pegawai dengan anggaran belanja secara keseluruhan

III. Arah Kebijakan

PENYUSUNAN *Dan* PENETAPAN KEBUTUHAN PNS TAHUN 2018*)

*) Surat Menteri PAN & RB Nomor : B/750/M.SM.01.00/2017, dan
Surat Menteri Keuangan kepada Menpan & RB Nomor : S-1041/MK.02/2017

A. PERENCANAAN KEBUTUHAN PNS TAHUN 2018

(Surat Menteri Keuangan kepada Menpan & RB Nomor : S-1041/MK.02/2017)

Menteri Keuangan

1. Perencanaan dan penetapan kebutuhan PNS tahun 2018 hendaknya sesuai dengan PP 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS.
2. Usul kebutuhan pegawai tahun 2018 perlu dirasionalisasikan kembali dengan memperhatikan:
   - Ketersediaan anggaran yang sejalan dengan prinsip *Zero Growth;* dan
   - Persebaran dan kompetensi khusus pegawai ASN

3. Formasi pegawai baru ASN pada Pemerintah Daerah, merupakan urusan daerah sehingga beban pembayaran gaji ASN pada pemerintah daerah bersumber dari pendanaan dalam APBD
4. Pemerintah daerah dapat melakukan penambahan pegawai sesuai prinsip *Zero Growth* dan mempertimbangkan kemampuan keuangan daerah dan ruang fiskal daerah.

Dibutuhkan kehati-hatian dalam penambahan formasi PNS daerah karena dalam jangka panjang berpotensi menambah beban dan jumlah penerima pensiun PNS daerah mengingat sistem anggaran pensiun PNS daerah saat ini dibiayai dari APBN

B. PRIORITAS KEBUTUHAN PEGAWAI ASN

(Surat Menteri PAN & RB Nomor : B/750/M.SM.01.00/2017)

- **Usulan kebutuhan PNS diprioritaskan untuk jabatan fungsional (tertentu) dan jabatan teknis lain yang mendukung tugas inti (core business) instansi**

Prioritas kebutuhan Pegawai ASN(cont….)

Contoh

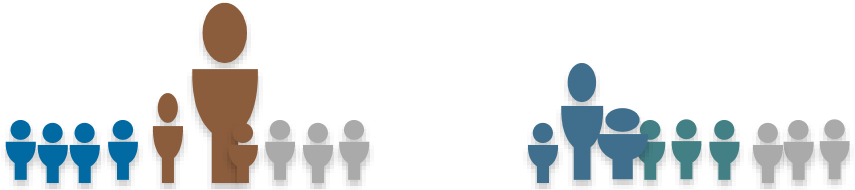
III.
PELAKSANAAN PEMBERIAN PERTIMABANGAN TEKNIS PENYUSUNAN KEBUTUHAN PEGAWAI

I. Landasan Hukum

1. PP 11 Tahun 2017 Tentang Mnj PNS
2. Peraturan Kepala BKN 19 Tahun 2011 Ttg Pedoman Umum Penyusunan Kebutuhan PNS
3. Permenkes 75 Tahun 2014 dan Permenkes 56 Tahun 2014
4. Surat Menteri PAN dan RB Nomor B/750/M.SM.01.00/2017 Tanggal 13 Desember 2017 Perihal Penyampaian Kebutuhan PNS Tahun 2018
5. Surat Menteri Keuangan S-1041/MK.02/2017 Tanggal 28 Desember 2017 Perihal Tanggapan Atas Perencanaan Kebutuhan PNS Tahun 2018
6. Surat Kepala BKN Nomor K.26-30/V.3-4/99 Tanggal 10 Januari 2017 Perihal Penyusunan Kebutuhan Pegawai ASN

II. TUJUAN PEMBERIAN PERTIMABANGAN TEKNIS OLEH KEPALA BKN

1. Untuk mendapatkan jumlah dan jenis kebutuhan Jabatan PNS yang ideal sebagai bahan penetapan kebutuhan PNS secara nasional oleh Menteri PAN dan RB
2. Untuk mengevaluasi jumlah dan jenis jabatan yang diusulkan oleh masing2 Instansi



II. MEKANISME

pengumpulan data dan informasi, evaluasi kebutuhan pegawai, penyusunan rencana realokasi pegawai, dan penyusunan rencana tambahan formasi pegawai baru.

II. MEKANISME

1. Data usul
2. E-formasi
3. Data SINKA BKN

1. Rencana kebutuhan 5 tahun
2. Kebutuhan Prioritas tahun 2018

Usulan Kebutuhan → Validasi Data → Analisis Kebutuhan → Pertek Ka BKN

1. 5 tahun (2018-2022)
2. Tahun 2018

1. Data Kelembagaan
2. Data Bezetting
3. Data BUP 2018-2022
4. Tugas, fungsi dan/atau potensi daerah
5. Rasio jml PNS dgn jml penduduk atau jml kab/kota yang dikoordinasikan
6. Rasio belanja pegawai
7. dll

Target Minggu ke 4 April 2018

Profesional Bermartabat

PROGRESS VALIDASI DATA PENYUSUNAN KEBUTUHAN (S/d 18 April 2018)

INSTANSI	JUMLAH INSTANSI	INSTANSI YANG SDH DIVALIDASI	INSTANSI YANG BELUM DIVALIDASI
INSTANSI PUSAT	83	48	35
INSTANSI DAERAH	542	446	96
TOTAL	625	594	131

Catatan :

1. **Jenis jabatan yang diusulkan bersifat dministratif/ketatalaksanaan**
2. **ANJAB dan ABK Instansi masih dalam proses penyusunan**
3. **Kegiatan Validasi Data Penyusunan Kebutuhan masih dalam proses meliputi : instansi daerah Wilayah kerja Kanreg Pekanbaru, Palembang dan Banjarmasin (target tgl 19 April 2018), dan Papua Barat**

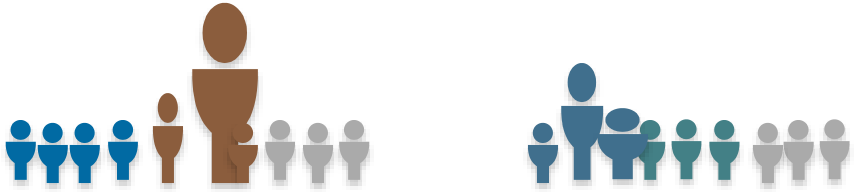
Metode Validasi Data Kebutuhan PNS

Tenaga Struktural dan Non Struktural	Memverifikasi Data Kelembagaan beserta tugas dan fungsi
	Mengevaluasi hasil penghitungan kebutuhan PNS berdasarkan ABK
	Mengevaluasi jumlah Tenaga Struktural dan Non Struktural Yang Ada
Tenaga Guru	Mengevaluasi data jumlah sekolah, jml rombel/kelas & jml siswa
	Mengevaluasi data jumlah jam wajib per minggu setiap mata pelajaran
	Mengevaluasi hasil penghitungan
	Mengevaluasi jumlah Guru negeri yang ada

Tahapan Pelaksanaan

1. Melakukan pemeriksaan secara langsung terhadap kelengkapan dan kebenaran data-data sebagai berikut:
   a. Data Kelembagaan (termasuk UPT/Balai)
   b. Data Bezetting PNS
   c. Data BUP PNS Tahun 2018 – 2022
   d. Data Penghitungan Kebutuhan :
      1) Jabatan Struktural
      2) Tenaga Teknis (Pelaksana dan Fungsional selain Guru dan Tenaga Kesehatan)
      3) Tenaga Guru
      4) Tenaga Kesehatan
   e. Data Usul Kebutuhan pns Tahun 2018
   f. Peta Jabatan
   g. Dokumen ANJAB dan ABK
   h. Profil Daerah (Instansi Daerah)
   i. Tipe OPD (Instansi Daerah) sesuai PP 18 Tahun 2017 (

3. Membandingkan data SINKA dengan data-data pada poin (b) yang diberikan Instansi Pemerintah serta data E-formasi
4. Melakukan verifikasi terhadap hasil penghitungan kebutuhan Instansi Pemerintah, antara lain:



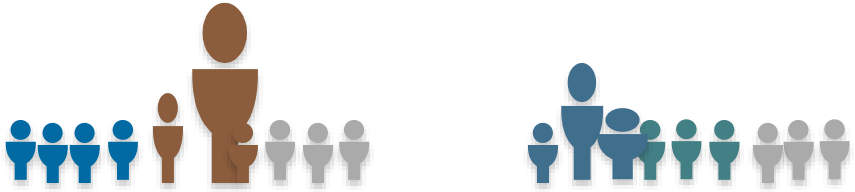
1) Memeriksa hasil penghitungan kebutuhan OPD besar seperti Dinas Pendidikan, Dinas Kesehatan, Dinas PUPR, Dinas Tata Ruang, Dinas Perikanan, dll.

   Contoh: SD di bawah Dinas Pendidikan terdapat jabatan Penjaga Sekolah, Pengadministrasi Umum, dll (yang seharusnya tidak menjadi prioritas).

2) Memeriksa hasil penghitungan kebutuhan OPD yang selisih antara jumlah kebutuhan dengan jumlah bezettingnya besar.

   Contoh: dibawah jabatan Pengawas (Es. IV) yang sifatnya teknis lebih dari 2 (Perka 19 Tahun 2011).

3) Memeriksa hasil penghitungan kebutuhan OPD yang memiliki UPT/Balai.



4) Memeriksa hasil penghitungan kebutuhan Guru dengan menggunakan rumus penghitungan kebutuhan Guru (Perka 19 Tahun 2011).

5) Memeriksa Guru PNS yang diperbantukan/dipekerjakan di Sekolah Swasta dirinci per jenjang sekolah dan per mata pelajaran untuk SMP/SMA/SMK.

6) Memeriksa hasil penghitungan kebutuhan Tenaga Kesehatan dengan menggunakan Permenkes 56 Tahun 2014 untuk Rumah Sakit dan Permenkes 75 Tahun 2014 untuk Puskesmas.

5.Penamaan Jabatan Pelaksana

Penamaan Jabatan Pelaksana pada masing-masing OPD harus sesuai dengan :

a. Nomenklatur yang ditetapkan dalam PerMenpan & RB No 25 tahun 2017 dan Perubahannya;

b. Dalam hal dibutuhkan nomenklatur jabatan baru (tidak terakomodir di PerMenpan) dapat diusulkan sesuai mekanisme yang telah ditentukan.

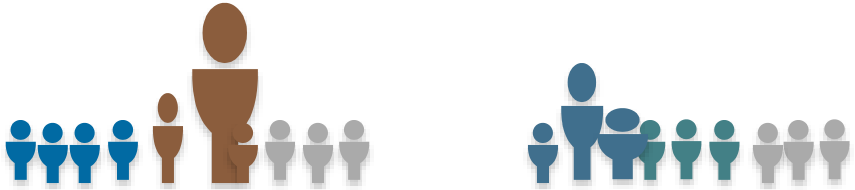
c. Jabatan yang dibutuhkan organisasi harus sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi (sesuai *core business* organisasi dan tidak bersifat administratif)

6. Memeriksa prioritas usulan jenis jabatan Fungsional dan Pelaksana

a. Usul kebutuhan PNS diprioritaskan untuk jabatan yang mendukung pembangunan infrastruktur.

   Contoh: jabatan rumpun Pekerjaan Umum

b. Usulan untuk Jabatan fungsional tertentu terbatas pada jenjang Ahli Pertama, jenjang Terampil, dan jenjang Pemula.



ALUR PENGHITUNGAN KEBUTUHAN UNTUK PERTEK (5 Tahunan)

1. Kebutuhan sesuai data kelembagaan (JT, adtor dan Pengawas) + variabel indek (Jf dan Pelaksana)

Hasil 1

2. Hasil (1) x Nilai Variabel Jml Wil Koordinasi (Prov)/Jumlah Penduduk dan luas wilayah (Kab/Kota)

Hasil 2

3. Hasil (2) x Nilai Variabel Rasio Belanja Pegawai

Hasil 3

Kebt masing2 Instansi

4. Total Hasil (2) = Jml kebutuhan ideal pegawai

Hasil 4

Pertek Nasional

Profesional Bermartabat

ALUR PENGHITUNGAN TAMBAHAN KEBUTUHAN UNTUK PERTEK

1. Kebutuhan sesuai data kelembagaan (JT, adtor dan Pengawas) + variabel indek (Jf dan Pelaksana)

Hasil 1

2. Hasil (1) - bezetting

Hasil 2

3. Hasil (2) Kekurangan/Kelebihan - BUP

Hasil 3

4. Hasil (3) x Nilai Variabel Jml Wil Koordinasi (Prov)/Jumlah Penduduk dan luas wilayah (Kab/Kota)

Hasil 4

5. Hasil (4) x Nilai Variabel Rasio Belanja Pegawai

Hasil 5

Tambahan Kebt masing2 Instansi

6. Total Hasil (5) = Jml Tambahan kebutuhan Nasional

Hasil 6

Pertek Nasional

Profesional Bermartabat

Pusat Perencanaan Kepegawaian dan Formasi
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

renpegfor.bkn@gmail.com

PENGAWASAN DAN PENILAIAN IMPLEMENTASI SISTEM MERIT

Oleh: Tasdik Kinanto, SH, MH
Komisi Aparatur Sipil Negara
Denpasar, 19 April 2018

OUTLINE

I. DASAR, PENGERTIAN DAN TUJUAN SISTEM MERIT
II. URGENSI PENERAPAN SISTEM MERIT
III. REFORMASI MANAJEMEN ASN (PNS)
IV. PERANAN KASN DALAM PENINGKATAN KUALITAS SDM ASN
V. PENERAPAN SISTEM MERIT
VI. PENUTUP

I. DASAR, PENGERTIAN DAN TUJUAN SISTEM MERIT

Dasar :

Pasal 51 UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN
"Manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan sistem merit"

Pengertian :

"kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi"

TUJUAN :

1. Merekrut ASN yang profesional dan berintegritas serta menempatkan pada jabatan-jabatan birokrasi pemerintah sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, kinerja dan integritas serta bebas dari intervensi politik dan KKN;
2. Mewujudkan ASN yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek KKN, mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang baik, dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945;
3. Mempertahankan ASN melalui pemberian kompensasi yang adil dan layak;
4. Mengembangkan kemampuan ASN melalui bimbingan dan diklat;
5. Melindungi karier ASN dari politisasi dan kebijakan yang bertentangan dengan prinsip merit (nepotisme, primordialisme, dll).

Catatan :

- *Penerapan sistem merit tidak hanya terbatas pada pengisian JPT*
- *Penerapan sistem merit meliputi keseluruhan proses manajemen ASN*

II. URGENSI PENERAPAN SISTEM MERIT

1. Kondisi Kualitas Tata Kelola Sektor Publik

PERINGKAT KEMUDAHAN BERUSAHA (2016)			PERINGKAT DAYA SAING NASIONAL (2016-2017)			PERINGKAT INDEKS PERSEPSI KORUPSI (2015)			PERINGKAT INDEKS EFFEKTIVITAS PEMERINTAH 2015		
NEGARA	RANK	SKOR	NEGARA	RANK	SKOR	NEGARA	RANK	SKOR	NEGARA	RANK	SKOR
SING	2	85,05	SING	2	5,72	SING	8	85	SING	1	100
MALY	23	78,11	MALY	25	5,16	MALY	54	50	MALY	32	77
THAI	46	72,53	THAI	34	4,64	THAI	76	38	THAI	78	66
VIET	82	63,83	**INDO**	**41**	**4,52**	**INDO**	**88**	**36**	PHIL	96	58
INDO	**91**	**61,52**	PHIL	57	4,36	PHIL	95	35	VIET	100	55
PHIL	99	60,40	VIET	60	4,31	VIET	112	31	**INDO**	**121**	**46**

yang efektif dan efisien, serta pencapaian sasaran pembangunan

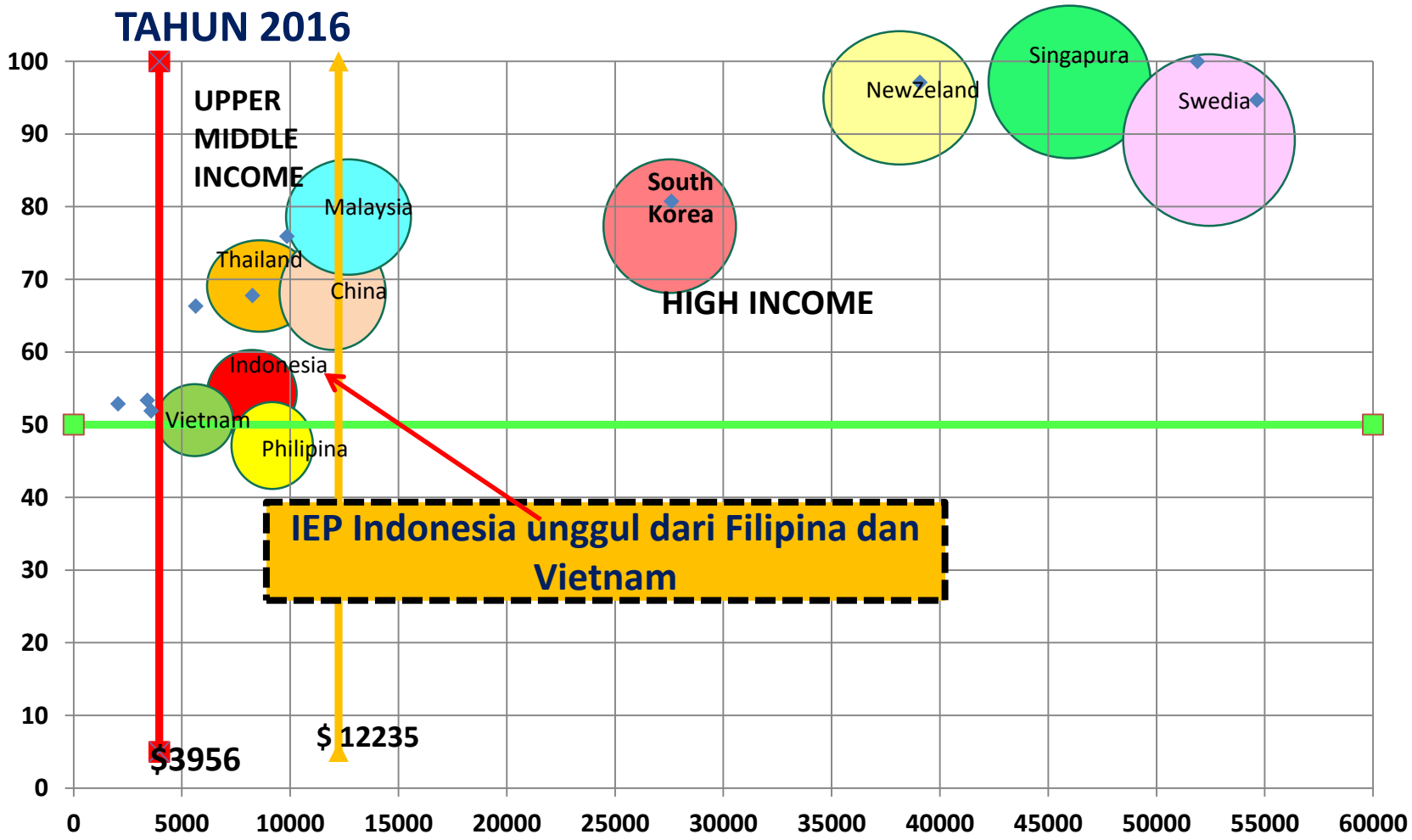
IEP INDONESIA NAIK 23 TINGKAT

	2016/2017	2017/2018	PERUBAHAN
EOBI	61,5/91	66,47/72	Naik 19 tingkat
GCI	4,52/41	4,65/36	Naik 5 tingkat
CPI	36/88	37/90	Turun 2 tingkat
IEP	46/121	53/98	Naik 23 tingkat

Sumber: WEF, *Global Competitiveness Index 2017*

- **Upaya pemerintah mewujudkan ASN profesional berintegritas, imparsial, dan berkinerja tinggi yang mampu menyelenggarakan layanan publik dan melaksanakan tugas pemerintahan negara mulai menunjukkan hasil positif.**
- **Antara 2016/2017 dan 2017/2018 Indeks Daya Saing Nasional Indonesia naik 5 tingkat.**
- **Dalam kurun waktu tersebut Indeks Kemudahan Berusaha naik 19 tingkat, Indeks Persepsi Korupsi turun 2 tingkat.**
- **Indeks Efektivitas Pemerintah mencapai kenaikan tertingi yaitu 23 tingkat. Kalau tingkat kenaikan IEP 2017 bertahan selama 6 tahun, pada 2023 ASN Indonesia dapat mencapai status ASN Kelas Dunia.**

IEP DAN GNI PERCAPITA BEBERAPA NEGARA



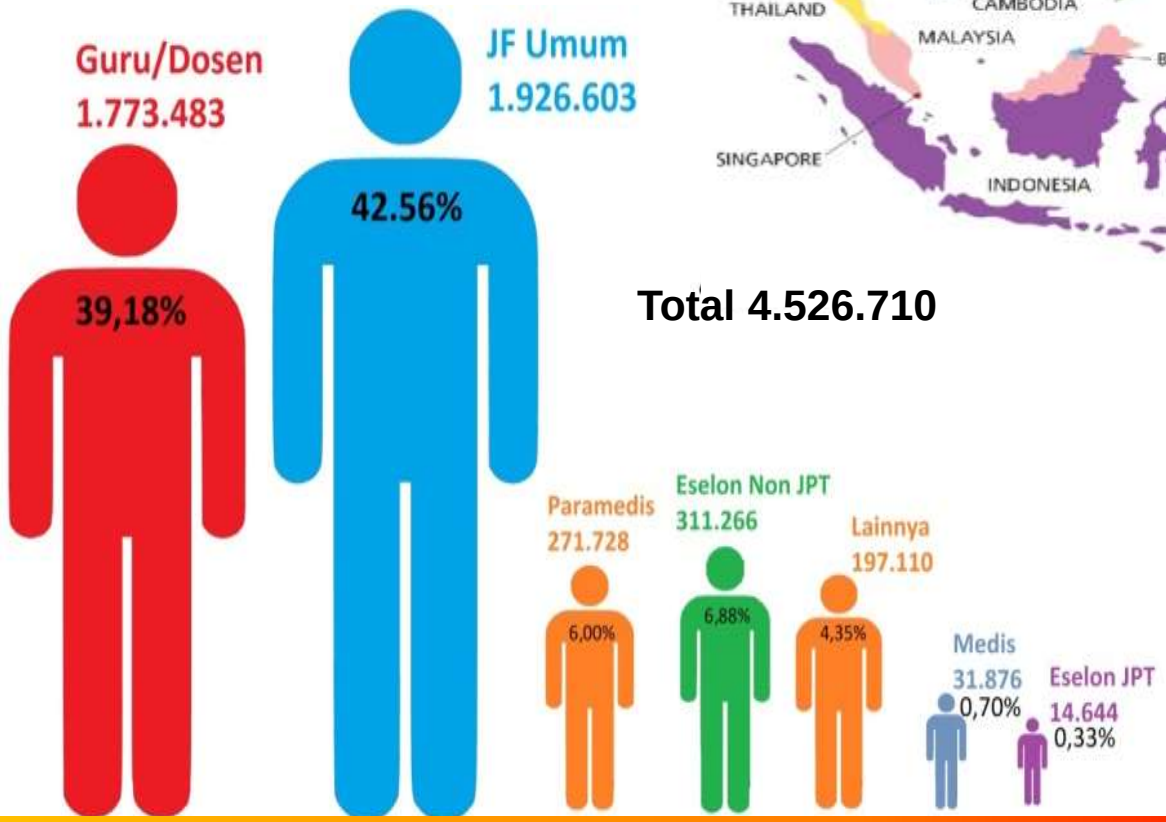
Sumber:
databank.worldbank.org,

Government Effectiveness:

Menunjukkan persepsi ttg:

1. *Mutu layanan publik,*
2. *Mutu SDM aparatur sipil negara,*
3. *Derajat kemandirian ASN dari intervensi politik,*
4. *Kapasitas perumusan dan implementasi kebijakan negara, dan*
5. *Kredibilitas dari komitmen Pemerintah pada kebijakan negara.*

3. Jumlah ASN dan Rasio dengan Negara Tetangga

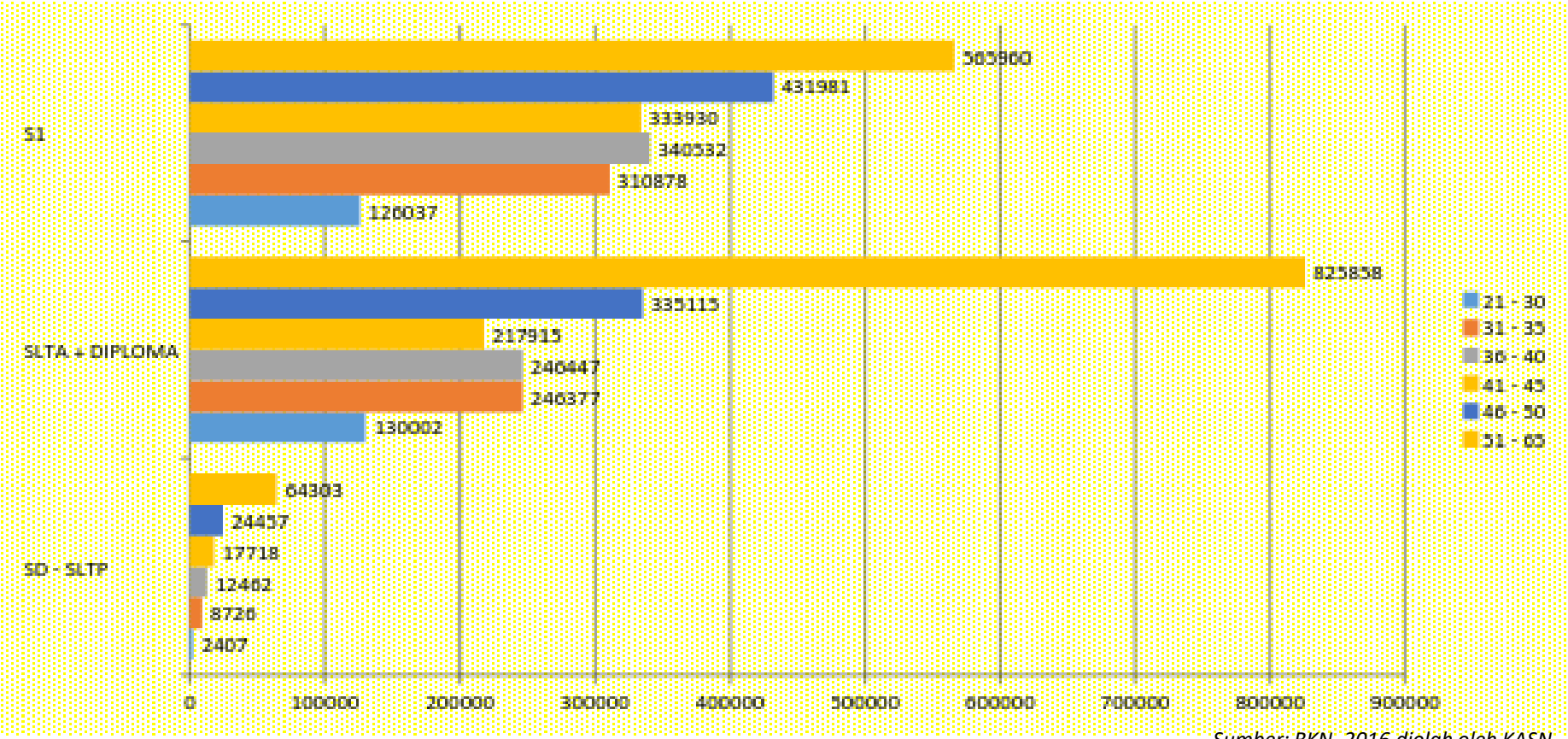


Total 4.526.710

Rasio ASN dg Jumlah Penduduk:

- **Indonesia 1,9%**
- **Malaysia 3,7%**
- **Brunai 11,4%**
- **Singapura 2,5%**
- **Vietnam 2,1%**

4. Penuaan PNS



Sumber: BKN, 2016 diolah oleh KASN

Mesin Birokrasi saat ini sebagian besar digerakkan oleh PNS dengan profil usia 51-65 tahun (sejumlah 1,6 juta orang) dengan latar belakang pendidikan SMA-Diploma dan kategori jabatan fungsional umum (administratif) sebesar 40%. Profil ini menguatkan dugaan bahwa produktivitas birokrasi sudah jauh menurun, dengan kompetensi PNS yang tidak mengarah langsung kepada penyediaan layanan publik berkualitas.

5. Persentase Persebaran PNS Serta Rasio Belanja Pegawai Tahun 2016 Terhadap Jumlah Penduduk Yang Harus Terlayani

42 Kabupaten/Kota belanja pegawai di atas 50%

Jumlah Pdd 55.273ribu

Sumatera

34,34%

3 Kabupaten/Kota belanja pegawai di atas 50%

Jumlah Pdd 15.343ribu

Kalimantan

11,29%

12 Kabupaten/Kota belanja pegawai di atas 50%

Jumlah Pdd 18724ribu

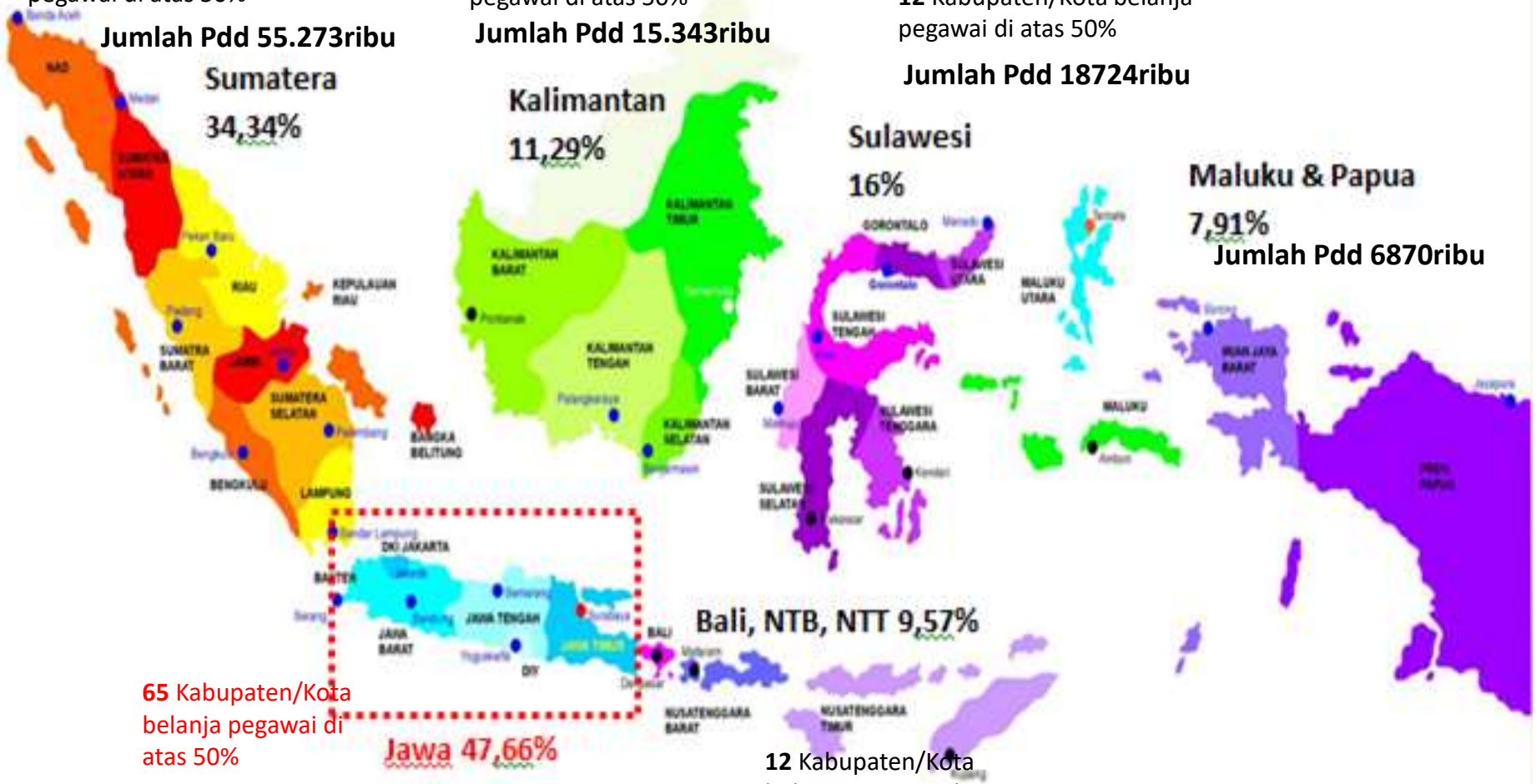
Sulawesi

16%

Maluku & Papua

7,91%

Jumlah Pdd 6870ribu



Bali, NTB, NTT 9,57%

65 Kabupaten/Kota belanja pegawai di atas 50%

Jawa 47,66%

Jumlah Pdd 145.144ribu

12 Kabupaten/Kota belanja pegawai di atas 50%

Jumlah Pdd 55273ribu

Sumber: Kementerian Keuangan 2016 diolah oleh KemenPAN ,KSP, KASN dan BPS

6. ASN yang Memiliki Kompetensi (48 %)

Talent Matrix Hasil Assessment

Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama untuk Mencapai Pemerintahan Berkinerja Tinggi

KOMPETENSI			
TINGGI	VII 5.44%	III 5.44%	I 8.84%
MMS 90-94	VIII 5.78%	IV 3.06%	II 2.72%
BMS < 90	IX 48.64%	VI 12.93%	V 7.14%

POTENSI

Sumber: Badan Kepegawaian Negara, 2016

7. Praktek Jual Beli Jabatan
(Salah Satu Bentuk Pelanggaran Sistem Merit)

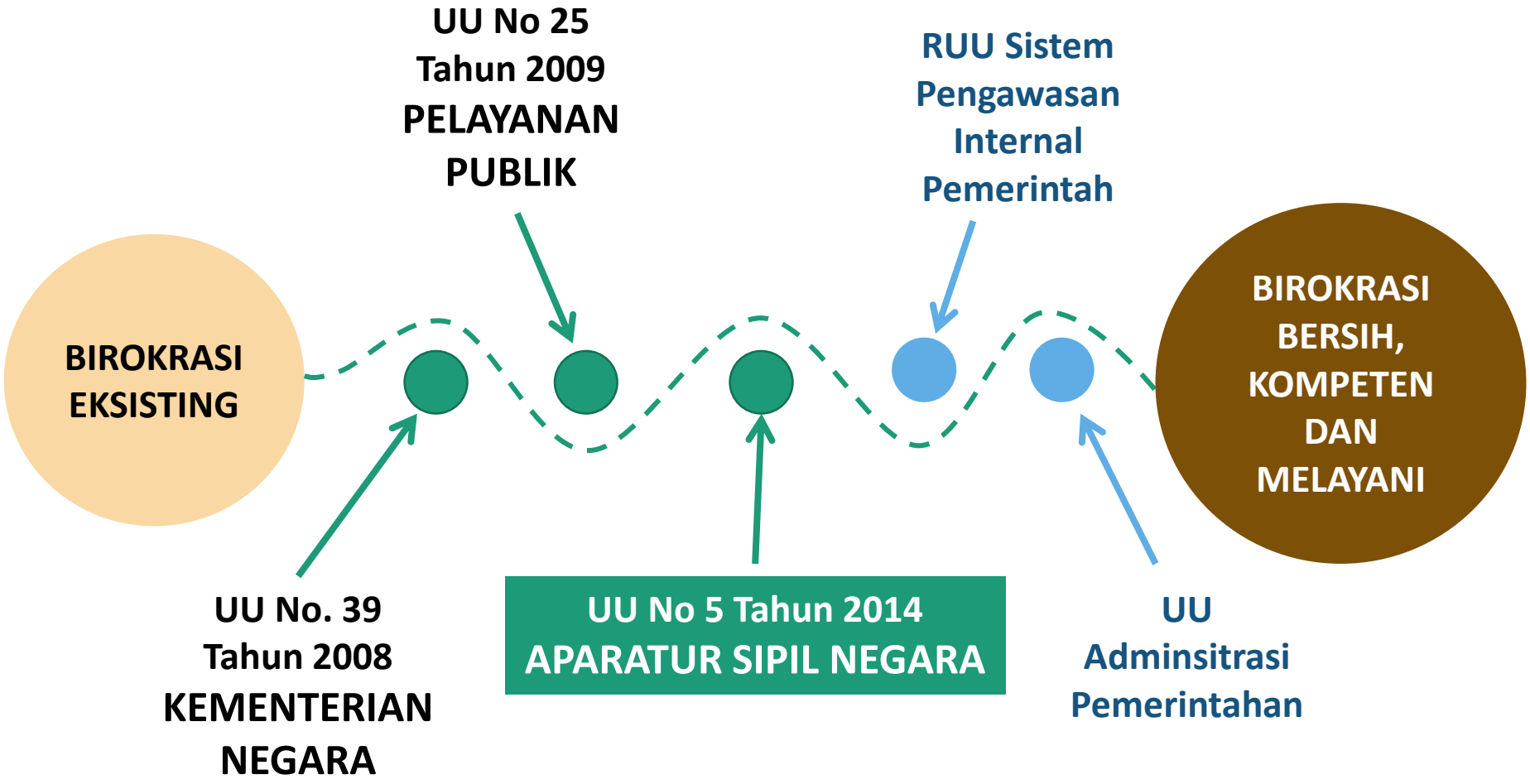
Penyidik KPK menunjukkan barang bukti uang OTT Bupati Klaten di Gedung KPK, Jakarta, Sabtu (31/12). Barang bukti uang sejumlah 2 milyar digunakan untuk suap pengaturan jabatan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Klaten. (Liputan6.com/Helmi Afandi)

Klaten dan 10 kabupaten lain yang sedang diperiksa KPK merupakan puncak Gunung Es. Menurut perkiraan sementara, di sebagian besar daerah (34 provinsi dan 508 daerah) ada praktek jual beli jabatan, atau 90 % dari 29.113 jabatan telah di “lelang” di pasar kerja.

Praktek “jual jabatan” telah berjalan puluhan tahun, yang telah merugikan rakyat karena terjadi penyunatan dana proyek yang berguna bagi masyarakat.

III. REFORMASI MANAJEMEN ASN (PNS)

1. Landasan UU Untuk Reformasi Birokrasi



2. Arah Strategi Reformasi Birokrasi Nasional

AGENDA NAWACITA

- Penguatan payung hukum RB
- Restrukturisasi kelembagaan pemerintah
- Menjalankan UU ASN secara konsisten
- Memberantas korupsi dalam tubuh ASN
- Peningkatan kualitas layanan publik

RPJM 2015-2019

- Restrukturisasi kelembagaan pemerintahan yang efektif, efisien, dan sinergi
- Penguatan kapasitas reformasi birokrasi nasional
- Penerapan manajemen Aparatur Sipil Negara berbasis merit dan profesional
- Peningkatan kualitas pelayanan publik

SASARAN RB 2019

Terwujudnya Birokrasi Publik Yang Profesional, Berintegritas Tinggi, Kinerja Tinggi, Bebas Dari Intervensi Politik, dan Bersih Dari Praktek KKN

3. Strategi Penguatan Reformasi Birokrasi

PENGATURAN*

1. Percepatan penyusunan aturan pelaksana (PP) Undang-Undang ASN***;
2. Penyelesaian dan pengesahan Rancangan Undang-Undang Sistem Pengawasan Internal Pemerintah/Sistem Pengawasan Nasional (SPIP);
3. Penyelesaian terkait NSPK PP 18/2016 tentang penguatan Inspektorat (APIP dan SPIP) dan Unit Layanan PBJ di daerah;

SDM ASN

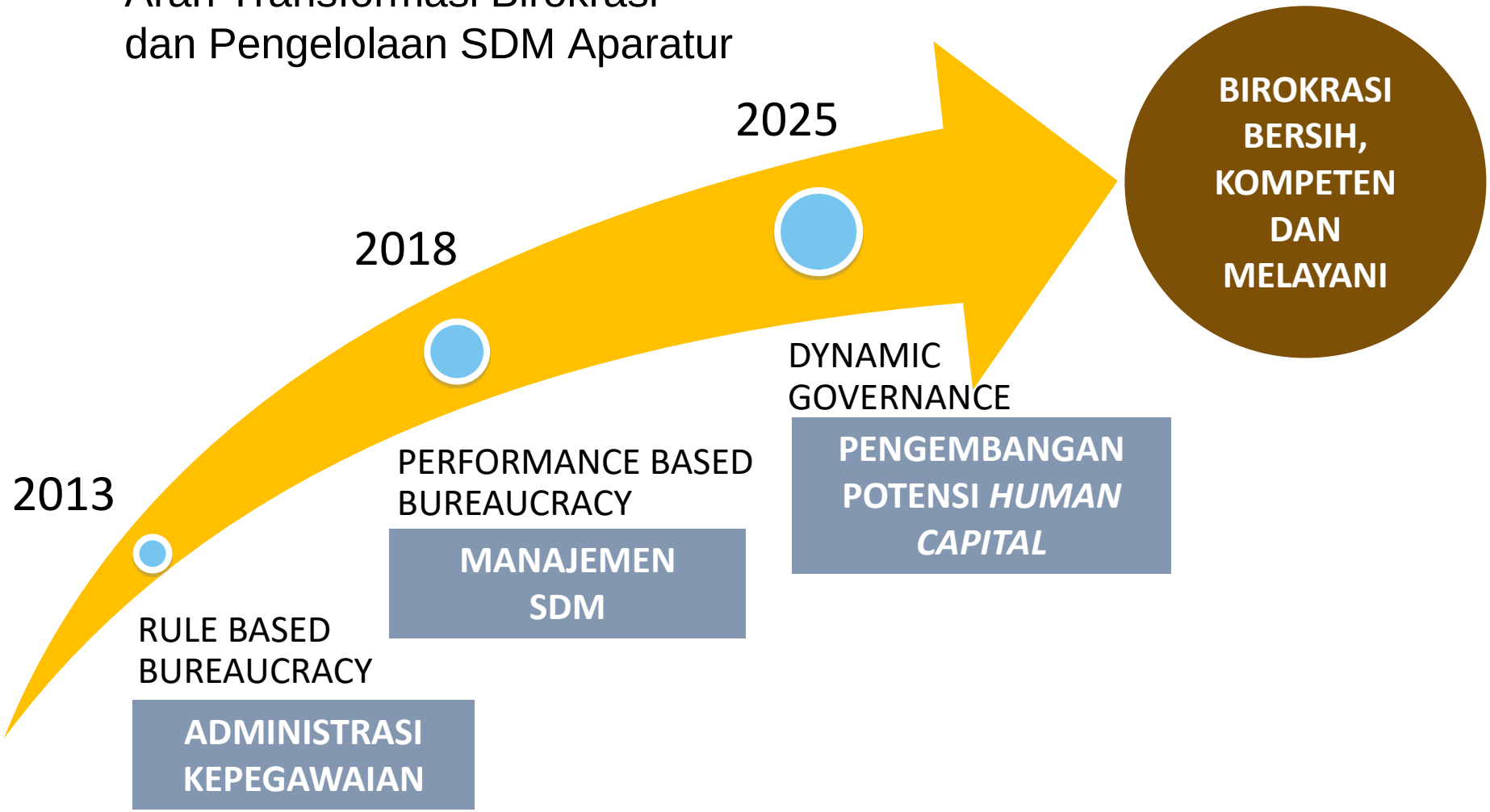
1. Percepatan proses redistribusi ASN
2. Penambahan kuantitas SDM Jabatan Fungsional Auditor, minimal sesuai dengan formasi yang disediakan oleh KemenPAN RB sebanyak 21.000 orang;
3. Penguatan kapabilitas APIP dan maturitas SPIP level 3 sesuai dengan target RPJMN;

KELEMBAGAN

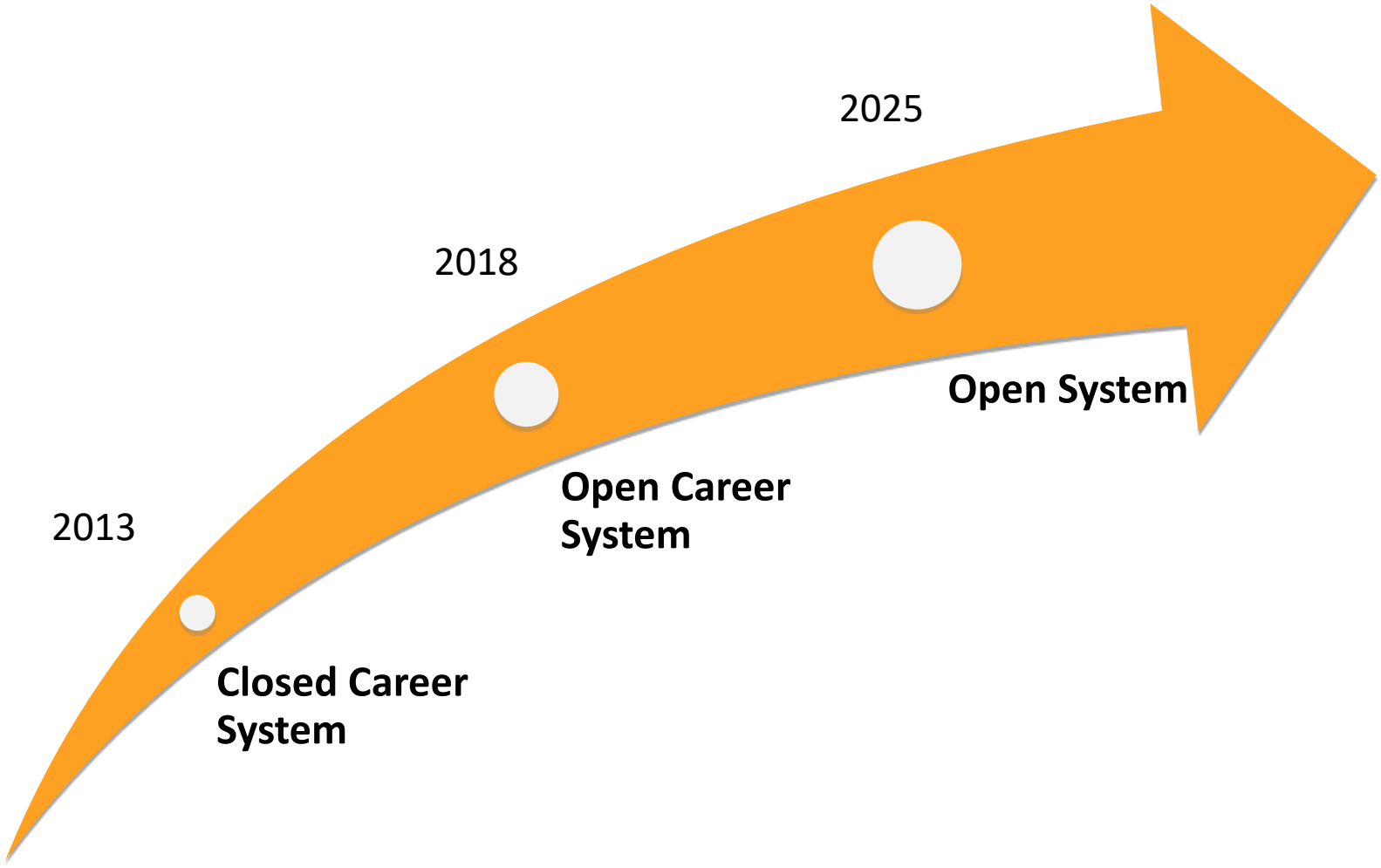
1. Penguatan kelembagaan inspektorat di daerah dan BPKP (serta kantor perwakilannya) di daerah;
2. Penguatan kelembagaan KASN
3. Koordinasi dengan Kementerian Dalam Negeri terkait implementasi PP 18/2016 tentang NSPK kelembagaan ULPBJ di daerah;

4. Transformasi / Reformasi Manajemen ASN

Arah Transformasi Birokrasi
dan Pengelolaan SDM Aparatur



4. Transformasi / Reformasi Manajemen ASN



5. Pokok – Pokok Isi UU 5/2014 Tentang ASN

LATAR BELAKANG

- Efektivitas pemerintahan yang kurang mendukung
- Reformasi untuk mewujudkan birokrasi yang efisien dan efektif, bersih dan akuntabel, serta melayani
- Perubahan manajemen ASN sebagai upaya percepatan pelaksanaan reformasi birokrasi

TUJUAN

Mewujudkan ASN yang berkuaitas: kompeten, netral, berintegritas dan berkinerja tinggi

AMANAT

- Menjadikan ASN sebagai profesi
- Merubah manajemen SDM aparatur dari sistem karier ke sistem merit
- Mengamanatkan pengisian JPT melalui seleksi terbuka
- Membentuk KASN untuk mengawasi pelaksanaan sistem merit

6. Tujuan Utama UU ASN

a. Independensi dan Netralitas
b. Kompetensi
c. Kinerja/ Produktivitas Kerja
d. Integritas
e. Kesejahteraan
f. Kualitas Pelayanan Publik
g. Pengawasan dan Akuntabilitas

7. ASN Sebagai Profesi Berlandaskan Pada Prinsip:

a. nilai dasar;
b. kode etik dan kode perilaku;
c. komitmen, integritas moral, dan tanggung jawab pada pelayanan publik;
d. kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
e. kualifikasi akademik;
f. jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas; dan
g. profesionalitas jabatan

8. Fungsi dan Peran Pegawai ASN

Fungsi:

1. pelaksana kebijakan publik;
2. pelayan publik; dan
3. perekat dan pemersatu bangsa

Peran Pegawai ASN:

Sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme

9. Peningkatan Kualitas SDM ASN

PROFIL ASN YANG DIHARAPKAN

- BERINTEGRITAS
- PROFESIONAL
- NETRAL
- BERSIH DARI PRAKTIK KKN
- MAMPU MENYELENGGARAKAN PELAYANAN PUBLIK BAGI MASYARAKAT
- MAMPU MENJALANKAN PERAN SEBAGAI UNSUR PEREKAT PERSATUAN DAN KESATUAN BANGSA

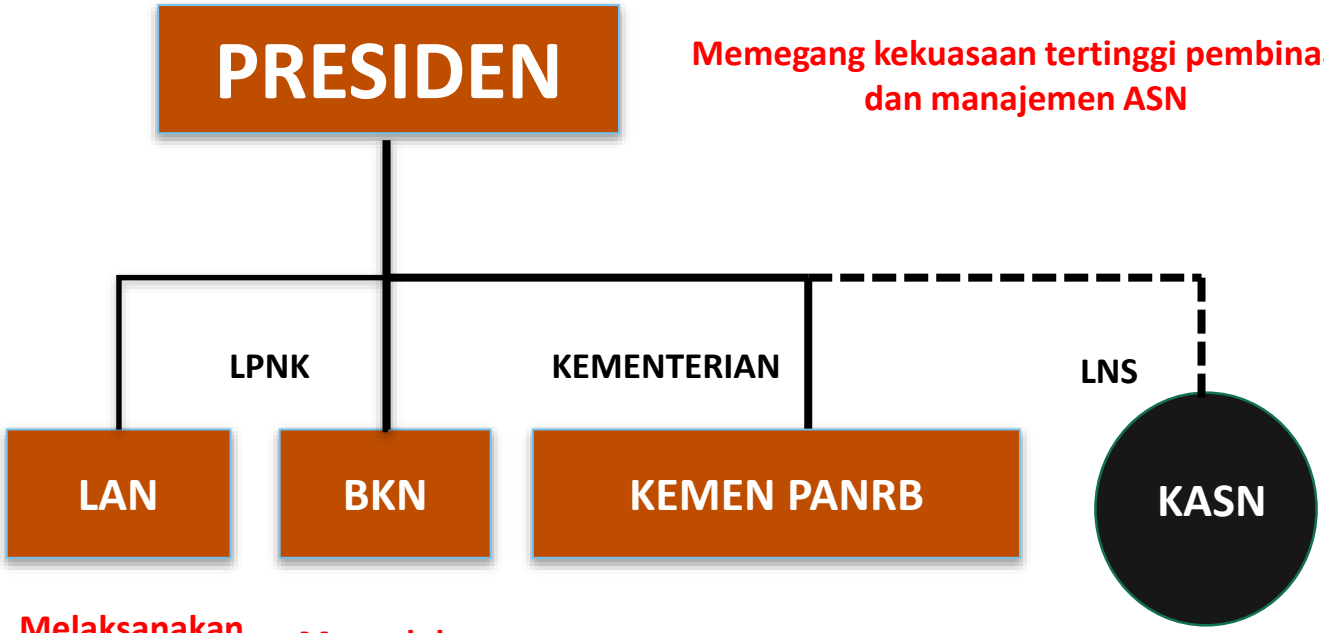
10. Lingkup Manajemen ASN

11. Pengembangan Kompetensi ASN

1. **Pendidikan dan Latihan**
2. **Seminar**
3. **Kursus**
4. **Penataran**
5. **Praktik Kerja** Di Instansi Pusat dan Daerah selama 1 tahun
6. **Pertukaran PNS dan Swasta**

Instansi Pemerintah Wajib Menyusun Rencana Pengembangan Kompetensi & Tertuang Dalam Rencana Kerja Anggaran Tahunan Instansi

IV. PERANAN KASN DALAM PENINGKATAN KUALITAS SDM ASN



Melaksanakan Kajian dan diklat

Mengelola pegawai ASN

Merumuskan kebijakan

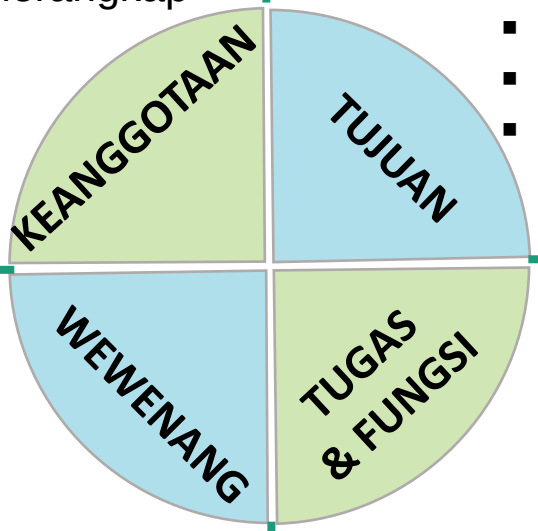
1. Menjaga *merit system*
2. Monev Seleksi JPT
3. Menjamin Netralitas ASN
4. Laporan ke Presiden

FUNGSI
KASN berfungsi mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik dan kode perilaku ASN, serta penerapan Sistem Merit dalam kebijakan dan Manajemen ASN pada Instansi Pemerintah (Pasal 30 UU ASN).

TUGAS
a. menjaga netralitas Pegawai ASN;
b. melakukan pengawasan atas pembinaan profesi ASN; dan
c. melaporkan pelaksanaan tugas kepada Presiden (Pasal 31 UU ASN).

Posisi Kelembagaan KASN Dalam Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit

1. Tugas dan Fungsi KASN



KEANGGOTAAN

Unsur pemerintah dan/atau non-pemerintah, yang terdiri:

- 1 orang Ketua merangkap anggota.
- 1 orang Wakil Ketua merangkap anggota
- 5 orang anggota

TUJUAN

Mewujudkan:

- Sistem Merit
- ASN yg profesional
- Pemerintahan yg efektif, efisien, terbuka, & bebas KKN;
- ASN yg netral;
- Profesi ASN yg dihormati;
- ASN dinamis & berbudaya.

WEWENANG

- Mengawasi proses pengisian JPT;
- Penerapan asas, nilai dasar, serta kode etik dan kode perilaku (mengawasi dan mengevaluasi serta meminta informasi, memeriksa dan klarifikasi laporan pelanggaran)

TUGAS & FUNGSI

Tugas: menjaga netralitas; melakukan pengawasan atas pembinaan profesi; dan melaporkan hasilnya kepada Presiden

Fungsi: mengawasi norma dasar, kode etik dan kode perilaku ASN, serta penerapan Sistem Merit

2. Peran KASN

FUNGSI PENGAWASAN

KASN

PELANGGARAN:

- Netralitas
- Sistem Merit (Termasuk Selter JPT)
- Nilai Dasar
- Kode Etik
- Kode Perilaku

REKOMENDASI

KEBIJAKAN DAN PELAKSANAAN MANAJEMEN ASN (14 ASPEK)

KUALITAS ASN
Berintegritas, Profesional, Netral, Bersih dari Praktik KKN, Mampu Menyelenggarakan Pelayanan Publik Bagi Masyrakat, Mampu Menjalankan Peran Sebagai Unsur Perekat Persatuan dan Kesatuan Bangsa

V. PENERAPAN SISTEM MERIT

1. Indikator Sistem Merit (Pasal 134 Ayat (2) PP 11 Thn 2017)

1) Seluruh jabatan sudah memiliki standar kompetensi jabatan;
2) Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja;
3) Pelaksanaan seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka;
4) Memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta;
5) Memberikan penghargaan dan mengenakan sanksi berdasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan transparan;

Indikator Sistem Merit (Lanjutan)

6) Menerapkan kode etik dan kode perilaku pegawai ASN;
7) Merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja;
8) Memberikan perlindungan kepada pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang; dan
9) Memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh pegawai ASN.

2. Kriteria dan Implementasi

1) Perencanaan Kebutuhan Pegawai
2) Pengadaan
3) Pembinaan Karir dan Peningkatan Kompetensi
4) Mutasi, Rotasi dan Promosi
5) Manajemen Kinerja
6) Penggajian, Penghargaan dan Disiplin
7) Perlindungan dan Pelayanan ASN
8) Sistem Pendukung

1). Perencanaan Kebutuhan Pegawai

Sub Kriteria :

1. Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (5 tahun) yang sudah ditetapkan PPK;
2. Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan *real time* yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi;
3. Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja;
4. Ketersediaan rencana pengadaan untuk memenuhi kebutuhan ASN untuk jangka menengah (5 tahun) yang berasal dari Calon PNS, PPPK ataupun PNS dari instansi lain.

1). Perencanaan Kebutuhan Pegawai (Lanjutan)

Implementasi :

1. Sudah disusun peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah, berdasarkan anjab dan ABK, dirinci menurut jabatan, pangkat, deskripsi tugas dan kualifikasi, dan telah ditetapkan dengan keputusan PPK;
2. Data kepegawaian tersedia, sudah dikelola berbasis teknologi, sudah diperbaharui secara berkala *(real time)* dan sudah terintegrasi dengan data kepegawaian lainnya (kinerja, disiplin) dalam Sistem Informasi Kepegawaian;
3. Tersedia data pegawai yang akan pensiun dalam 5 tahun ke depan yang dirinci menurut pangkat, jabatan, pendidikan terakhir dan unit kerja, dan diperbaharui secara berkala *(real time)* serta terintegrasi dalam Sistem Informasi Kepegawaian;
4. Sudah menyusun rencana pemenuhan kebutuhan ASN yang dirinci menurut nama jabatan melalui pengadaan Calon PNS maupun pengisian dari PPPK dan PNS dari instansi lain.

2). Pengadaan

Sub Kriteria :

1. Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan yang dirinci menurut jumlah, jenis jabatan, pangkat, kualifikasi, kompetensi, dan unit kerja, baik dari Calon PNS, PPPK, ataupun PNS dari instansi lain serta TNI/Polri (untuk instansi tertentu);
2. Ketersediaan kebijakan internal (Permen/Pergub/ Perbup/Perwal) terkait pengadaan ASN dan TNI/Polri (untuk instansi tertentu) secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;
3. Pelaksanaan penerimaan Calon PNS/PPPK/PNS dari instansi lain dilakukan secara terbuka;
4. Pelaksanaan LPJ (Latihan Pra Jabatan) bagi Calon PNS;
5. Persentase pegawai yang baru diangkat menjadi PNS yang penempatan pertamanya sesuai jabatan yang dilamar.

2). Pengadaan (Lanjutan)

Implementasi :

1. Sudah menyusun rencana pengadaan ASN menurut jumlah, jabatan dan pangkat, kualifikasi, kompetensi, dan unit kerja baik yang akan diisi oleh Calon PNS maupun dari PPPK, PNS dari instansi lain dan/atau TNI/Polri (untuk instansi tertentu) dan rencana tersebut sudah ditetapkan PPK;
2. Sudah menyusun kebijakan internal yang mencakup pengadaan Calon PNS, PPPK dan penerimaan PNS dari instansi lain serta TNI/Polri untuk instansi tertentu;
3. Penerimaan Calon PNS, PPPK dan PNS dari instansi lain diumumkan secara luas, melalui media regional dan nasional;
4. Pelaksanaan LPJ dilakukan langsung (paling lama 1 bulan) setelah pengangkatan Calon PNS;
5. 90 % - 100 % pegawai yang baru diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai jabatan yang dilamar.

3). Pembinaan Karir dan Peningkatan Kompetensi

Sub Kriteria :

1. Ketersediaan standar kompetensi manajerial, bidang, dan sosio kultural untuk setiap jabatan;
2. Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi;
3. Ketersediaan *talent pool* dan rencana suksesi yang disusun berdasarkan profil ASN (kualifikasi, kompetensi, dan kinerja) dengan mempertimbangkan pola karir instansi;
4. Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai;
5. Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja;
6. Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN;
7. Penyelenggaraan Diklat yang dalam rangka mengatasi kesenjangan;
8. Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai;
9. Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui *coaching, counseling* dan mentoring.

3). Pembinaan Karir dan Peningkatan Kompetensi (Lanjutan)

Implementasi :

1. Sudah menyusun standar kompetensi jabatan untuk seluruh pegawai dan sudah ditetapkan oleh PPK;
2. Sudah pernah melakukan pemetaan talenta/kompetensi dan sudah mempunyai profil seluruh pegawai;
3. Sudah membangun *Talent Pool* berdasarkan kesesuaian kompetensi manajerial dan kompetensi bidang serta menyusun rencana suksesi yang diperbaharui secara berkala;
4. Sudah melaksanakan analisis kesenjangan kualifikasi maupun kesenjangan kompetensi untuk seluruh pegawai;
5. Sudah melaksanakan analisis kesenjangan kinerja untuk seluruh pegawai;
6. Sudah menyusun strategi yang terinci dalam bentuk program kegiatan serta penganggarannya jangka pendek dan jangka menengah dan ditetapkan oleh PPK;
7. Sudah menyusun Program Diklat berdasarkan analisis kebutuhan untuk Diklat Kepemimpinan, teknis dan fungsional, sesuai kebutuhan individu;
8. Sudah menyusun program pengembangan karir melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai dan sudah melaksanakannya secara terjadwal;
9. Sudah melaksanakan kegiatan *coaching, counseling* dan mentoring;

4). Mutasi, Rotasi dan Promosi

Sub Kriteria :

1. Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/Pergub/Perbup/Perwal) tentang pola karir;
2. Ketersediaan kebijakan internal (Permen/Pergub/Perbup/Perwal) tentang mutasi, rotasi dan promosi secara obyektif dan transparan dengan mengacu kepada rencana suksesi;
3. Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Administrator dan Pengawas secara terbuka dan kompetitif ;

4). Mutasi, Rotasi dan Promosi (Lanjutan)

Implementasi :

1. Sudah menyusun dan menetapkan kebijakan internal (Permen/Pergub/Perbup/Perwal) tentang pola karir berdasarkan pola dasar karier nasional;
2. Sudah menyusun dan menetapkan untuk mutasi, rotasi dan promosi ke JPT, administrator dan pengawas dan sudah ditetapkan dengan keputusan PPK;
3. Sudah melaksanakan Pengisian JPT, Administrator, dan Pengawas secara terbuka dan kompetitif secara regional/nasional.

5). Manajemen Kinerja

Sub Kriteria :

1. Penyusunan kontrak kinerja yang terukur;
2. Penerapan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur;
3. Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja;
4. Ketersediaan informasi dan strategi untuk mengatasi permasalahan kinerja;
5. Penggunaan hasil penilaian kinerja sebagai dasar bagi penentuan keputusan manajemen terkait pembinaan dan pengembangan karir (promosi, mutasi, demosi, rotasi, diklat);

5). Manajemen Kinerja (Lanjutan)

Implementasi :

1. Sudah menyusun kontrak kinerja bagi seluruh pegawai;
2. Sudah menerapkan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur untuk seluruh pegawai;
3. Sudah melaksanakan penilaian kinerja secara berkala 3 bulan sekali;
4. Sudah menganalisis permasalahan dan menyusun strategi untuk mengatasi masalah kinerja yang rendah serta melaksanakan strategi tersebut;
5. Hasil penilaian kinerja sudah dijadikan pertimbangan utama dalam pengembangan karir (promosi, rotasi, demosi, diklat, praktik kerja dan pertukaran pegawai).

6). Penggajian, Penghargaan dan Disiplin

Sub Kriteria :

1. Kebijakan pembayaran tunjangan kinerja dikaitkan dengan hasil penilaian kinerja;
2. Ketersediaan kebijakan internal (Permen/Pergub/Perbup/Perwal) untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi luar biasa;
3. Penegakan kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya;
4. Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai;

6). Penggajian, Penghargaan dan Displin (Lanjutan)

Implementasi :

1. Hasil penilaian kinerja menjadi satu-satunya faktor penentu besaran tunjangan kinerja yang diterima pegawai;
2. Sudah menyusun dan menetapkan kebijakan internal untuk memberi penghargaan kepada pegawai berprestasi luar biasa dan sudah menjadi agenda tahunan;
3. Sudah menyusun kode etik dan kode perilaku yang berlaku di lingkungan instansi, sudah dibentuk tim dan penegakan kode etik dan kode perilaku secara konsisten;
4. Sudah mempunyai *database* terkait penegakan disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku dan sudah terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (BKN);

7). Perlindungan dan Pelayanan ASN

Sub Kriteria :

1. Kebijakan perlindungan pegawai diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional;
2. Penyediaan kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi.

7). Perlindungan dan Pelayanan ASN (Lanjutan)

Implementasi :

1. Sudah menyusun dan menetapkan kebijakan kebijakan perlindungan hukum, program persiapan pensiun, dan program lainnya;
2. Menyediakan sistem yang memudahkan dalam pembayaran gaji, pemrosesan kenaikan pangkat, pensiun, BPJS, cuti, perjalanan dinas secara *online* dll;

8). Sistem Pendukung

Sub Kriteria :

1. Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis *online* yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai;
2. Penerapan *e-performance* yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis *online*;
3. Penggunaan *e-office* yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian;
4. Pembangunan dan penggunaan *asessment center* dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan.

8). Sistem Pendukung (Lanjutan)

Implementasi :

1. Sudah membangun Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis *online* yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai;
2. Sudah menerapkan *e-performance* yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis *online;*
3. Sudah menggunakan *e-office* yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian dan pelayanan lainnya;
4. Sudah membangun dan menggunakan *assessment center* untuk pembinaan karir seluruh pegawai.

VI. PENUTUP

Tujuan Penerapan Sistem Merit

dalam Kebijakan dan Manajemen ASN akan efektif terwujud apabila didukung oleh komitmen dan kemauan politik yang sungguh-sungguh dari seluruh Pimpinan Instansi Pemerintah untuk menerapkan sistem merit dalam semua aspek manajemen ASN secara konsisten, berkelanjutan dan dilakukan evaluasi serta pengawasan secara terus menerus.

TERIMA KASIH

PERENCANAAN KEBUTUHAN JABATAN FUNGSIONAL & PELAKSANA

KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA
Bali, 19 April 2018

AGENDA

- PERENCANAAN
- e-formasi

LANDASAN HUKUM

- UU
- PP
- Permen

- Peta Jabatan
- Beban Kerja
- SDM Aparatur

✓ UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN
✓ PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS

1) Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.
2) Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan jabatan.

Hasil penyusunan kebutuhan disampaikan oleh PPK Instansi Pemerintah kepada Menteri dan Kepala BKN
dengan
melampirkan dokumen rencana strategis Instansi Pemerintah.

TANTANGAN
PEMBANGUNAN ASN

Internal:
- Mismatch
- Indisipliner

KONDISI SAAT INI
4,35 Juta ASN

PROGRAM STRATEGIS
- Perencanaan
- Rekrutmen & Seleksi
- Pengembangan Kapasitas
- Reformasi Kesejahteraan

TANTANGAN

Eksternal:
- Globalisasi & persaingan
- Tuntutan publik

SMART ASN 2024

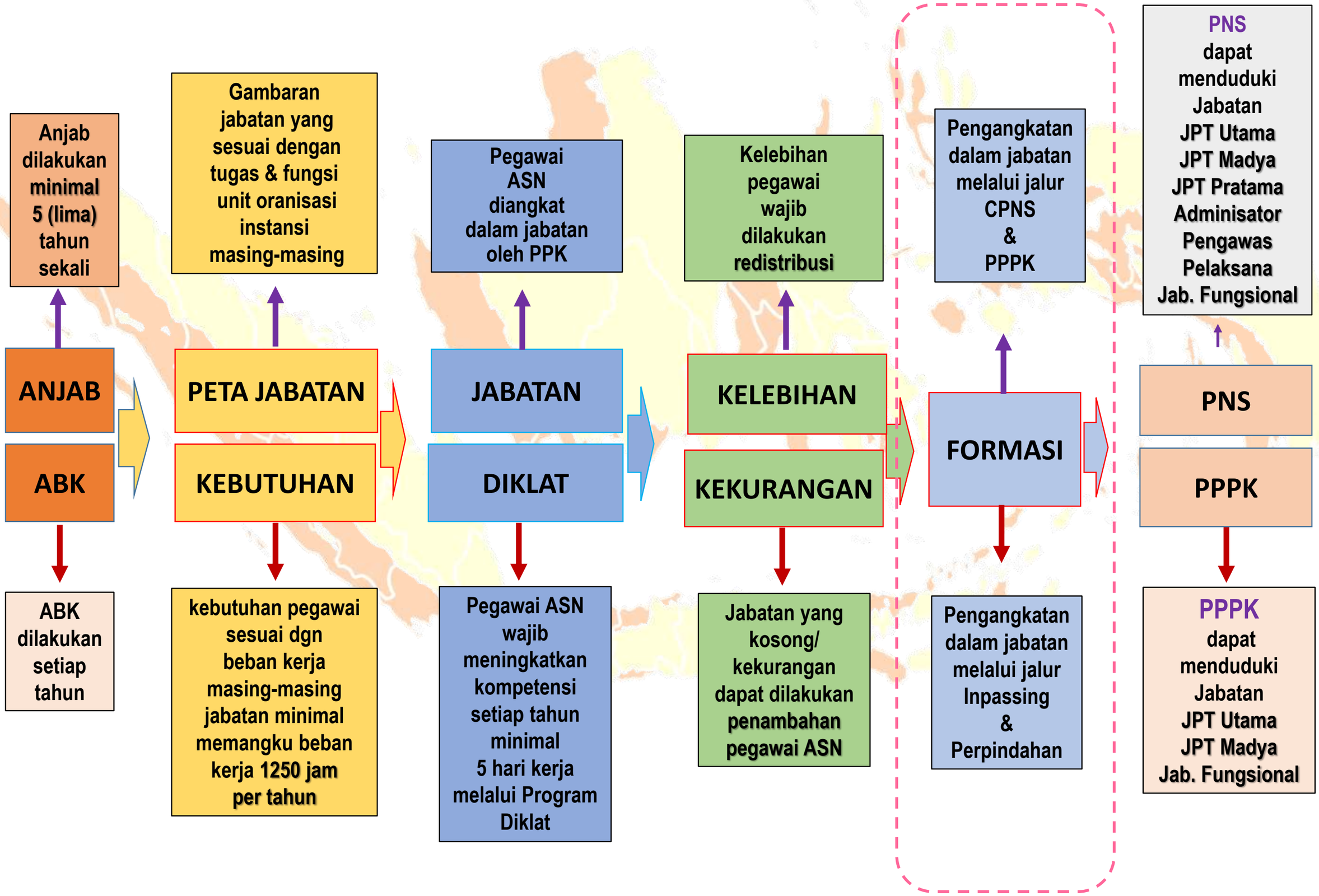
Profile:
- Integritas
- Nasionalime
- Wawasan Global
- IT & Bahasa asing
- Hospitality (Pelayanan)
- Networking (Jaringan)
- Entrepreneurship (Kewirausahaan)

Misi Perencanaan ASN

MISI PERENCANAAN ASN

- Penataan Struktur Organisasi
- Penataan Jabatan
- Penataan Kebutuhan ASN
- Pengangkatan dalam Jabatan
- Penataan Distribusi ASN
- Penataan Sistem Seleksi ASN
- Pengembangan Kompetensi
- Peningkatan Kesejahteraan ASN
- Profesionalisasi ASN
- *SMART* ASN

GRAND DESAIN PERENCANAAN ASN



ALUR PENETAPAN KEBUTUHAN PNS
PP 11 TAHUN 2017

a. Setiap Instansi wajib menyelesaikan Anjab dan ABK untuk menyusun peta jabatan/kebutuhan pegawai di lingkungannya serta harus sudah disampaikan ke MenPANRB dan BKN melalui e-Formasi paling lambat akhir bulan Mei tahun sebelumnya;

b. Rincian penyusunan kebutuhan PNS setiap tahun untuk penetapan kebutuhan PNS tahun berikutnya disampaikan oleh PPK Instansi Pemerintah kepada MenPANRB dan Kepala BKN paling lambat akhir bulan Maret tahun sebelumnya;

c. Kebutuhan PNS secara nasional ditetapkan oleh MenPANRB pada setiap tahun, setelah memperhatikan pendapat menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan dan pertimbangan teknis Kepala BKN. Pertimbangan teknis Kepala BKN disampaikan kepada MenPANRB paling lambat akhir bulan Juli tahun sebelumnya;

d. Rencana pemenuhan kebutuhan PNS disampaikan oleh MenPANRB kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan untuk dimintakan pendapat paling lambat akhir bulan April, untuk rencana pemenuhan kebutuhan PNS tahun berikutnya;

e. Pendapat menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan disampaikan kepada MenPANRB paling lambat akhir bulan Mei untuk rencana pemenuhan kebutuhan PNS tahun berikutnya;

f. Penetapan kebutuhan PNS pada setiap Instansi Pemerintah setiap tahun ditetapkan oleh MenPANRB paling lambat akhir bulan Mei tahun berjalan.

KRITERIA PENETAPAN KEBUTUHAN

1. Kebijakan secara nasional *Zero Growth* (Prinsip persetujuan Menkeu Surat tgl 28 Desember 2017) berdasarkan jumlah pensiun PNS sampai dengan tahun 2018.
2. Kategori formasi jabatan yang mendukung Nawa Cita (pelayanan dasar, yang mendukung pembangunan infrastruktur dan jabatan yang mendukung tugas inti organisasi/core business :
   Pendidikan, Kesehatan dengan Prioritas daerah tertinggal, terluar, dan terdepan).
3. Jumlah yang pensiun K/L dan Pemda sampai dengan 2018 = 215.376 pegawai
   (28.632 pegawai pusat dan 186.744 pegawai Pemda)
4. Ketersedian Anggaran yang dibutuhkan (Gaji, Diklat)
5. Faktor Pendukung lain :
   a. Struktur organisasi K/L dan Pemda
   b. Peta jabatan (melalui analisis jabatan)
   c. Kebutuhan pegawai (melalui analisis beban kerja)
   d. Jumlah PNS Tahun 2017
   e. Jumlah PNS yang akan pensiun Tahun 2018
   f. Daerah Memperhatikan :
      - Rasio belanja pegawai
      - Luas wilayah
      - Rasio Jumlah Penduduk dengan Pegawai
6. Jadwal (tentatif)
   a. Penetapan formasi ....
   b. Pengumuman pendaftaran ...
   c. Pelaksanaan Pengadaan .....
   d. Pengumuman s/d proses pengangkatan .....

Rekrutmen ASN

1. PROGRAM WAJIB
   - KESEHATAN
   - PENDIDIKAN
   - PENANGGULANGAN KEMISKINAN
2. PROGRAM PRIORITAS
   - PEMBANGUNAN INFRASTRUKTUR
   - PEMBANGUNAN POROS MARITIM
   - PEMBANGUNAN KETAHANAN ENERGI
   - PEMBANGUNAN KETAHANAN PANGAN
3. PROGRAM DUKUNGAN
   - REFORMASI BIROKRASI

- PENDIDIKAN
- KESEHATAN
- INFRASTRUKTUR

PENAMBAHAN PEGAWAI BARU MELALUI JALUR

A. Pelamar dari Jalur Umum
B. Pelamar dari lulusan sekolah kedinasan yang saat menjadi siswa telah dilakukan tes dengan CAT (bersedia di tempatkan di wilayah NKRI)
C. Pelamar dari jalur khusus
   - Disabilitas
   - Putra-putri yang lulus dengan pujian *(cumlaude)* sesuai dengan ketentuan instansi masing-masing
   - Atlet berprestasi
   - Diaspora

TANTANGAN

Perubahan Kelembagaan

SOTK

e-formasi

Penataan Pegawai

Evaluasi Anjab & ABK

Alih Jabatan

Evaluasi Peta jabatan & kebutuhan

UPAYA YANG PERLU DILAKUKAN

Peningkatan Kompetensi (diklat)

Pengangkatan Dalam JP

Redistribusi

EVALUASI PETA JABATAN

Setiap instansi wajib melaksanakan/menyelesaikan analis jabatan

Setiap Instansi menetapkan Peta jabatan diutamakan jabatan inti (jabatan fungsional → jabatan pelaksana dikurangi/diturunkan)

Peta Jabatan

- **Gambaran jabatan yang berkesesuaian dengan fungsi dan tugasnya (Hasil dari ANJAB)**
- **Nomenklatur Jabatan Pelaksana berdasarkan PerMenPANRB No 25 Tahun 2016**
- **Jabatan Fungsional sesuai dengan ketentuan PerMenPANRB (JF yang telah ditetapkan berjumlah lebih Kurang 160)**

PETA JABATAN

JPT PRATAMA

ADMINTRATOR.. | ADMINTRATOR.. | ADMINTRATOR.. | ADMINTRATOR.. — 4

PENGAWAS .. | PENGAWAS .. | PENGAWAS .. | PENGAWAS .. — 4

NO	JABATAN	KELAS	ABK	PNS	K/L
1	Peng. Umum	5	3	2	-1
2	Peng. Persuratan		3	1	-2

Setiap unit pengawas (es 4) di mungkinkan membutuhkan Pengadministrasi umum (apabila ada beberapa jabatan tdk memenuhi beban kerja **1250** jam)

- Pengadministrasi umum kebutuhan paling banyak 2 pegawai

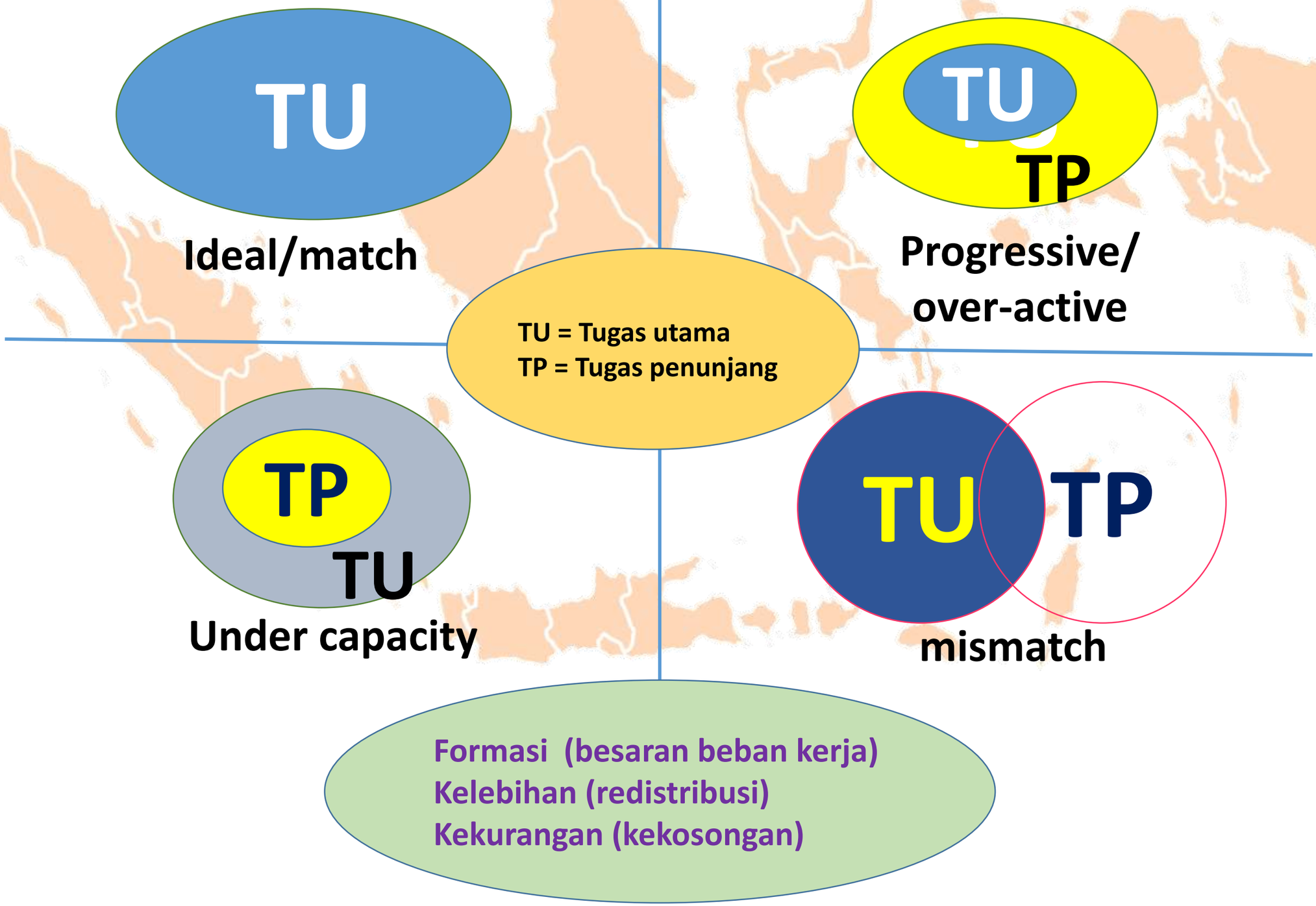
NO	JABATAN	KELAS	ABK	PNS	K/L
1	Peng. Umum	5	2	1	-1
2	Analis Kepegawaian		6	2	4
	a. Analis Kep Madya.	?	1	0	-1
	b. Analis Kep Muda.	?	2	1	-1
	c. Analis Kep Pertama	?	3	1	-2

Penulisan yang benar

Penulisan yang salah

EVALUASI KEBUTUHAN PEGAWAI

Setiap pegawai mempunyai tugas & beban kerja sesuai dengan tugas dan fungsi jabatan yang didudukinya
Jam Kerja Efektif pertahun 1250 jam



Kebutuhan (Formasi)

JAB. FUNGSIONAL

KEAHLIAN
- Ahli Muda
- Ahli Pertama

KETERAMPILAN
- Terampil
- Pemula

PENGANGKATAN PERTAMA

KEAHLIAN
- Ahli Madya
- Ahli Muda
- Ahli Pertama

KETERAMPILAN
- Penyelia
- Mahir
- Terampil
- Pemula

INPASSING (PENYESUAIAN) PERMENPANRB NO. 26 TH 2016

PERPINDAHAN DARI JABATAN LAIN

PROMOSI

KEAHLIAN
- Ahli Utama
- Ahli Madya
- Ahli Muda
- Ahli Pertama

KETERAMPILAN
- Penyelia
- Mahir
- Terampil
- Pemula

Kebutuhan (Formasi)

JAB. PELAKSANA

2649 Nomenklatur jabatan

NO	Kelompok Urusan		Jumlah
1	KESEKRETARIATAN		
	a	Perencanaan	23
	b	Sistem Informasi dan Dokumentasi	14
	c	Hubungan Masyarakat	16
	d	Hukum	62
	e	Kepegawaian	65
	f	Keuangan	112
	g	Organisasi/ Kelembagaan	24
	h	Pelaporan	27
	i	Pengawasan	57
	j	Perlengkapan	116
	k	Tata Usaha	41
	l	Tatalaksana	23
2	Agama		89
3	Energi dan Sumber Daya Mineral		84
4	Hukum dan HAM		11+1
5	Keamanan		28
6	Kearsipan		5
7	Kebudayaan		113
8	Kehutanan		19
9	Kelautan dan Perikanan		50
10	Kepemudaan dan Olah Raga		7
11	Kesehatan		59
12	Ketenteraman, Ketertiban Umum, dan Pelindungan Masyarakat		32
13	Komunikasi dan Informasi Teknologi Komputer		57
14	Koperasi, usaha kecil, dan menengah		20

CPNS

(PERMENPANRB NO. 25/2016) jo

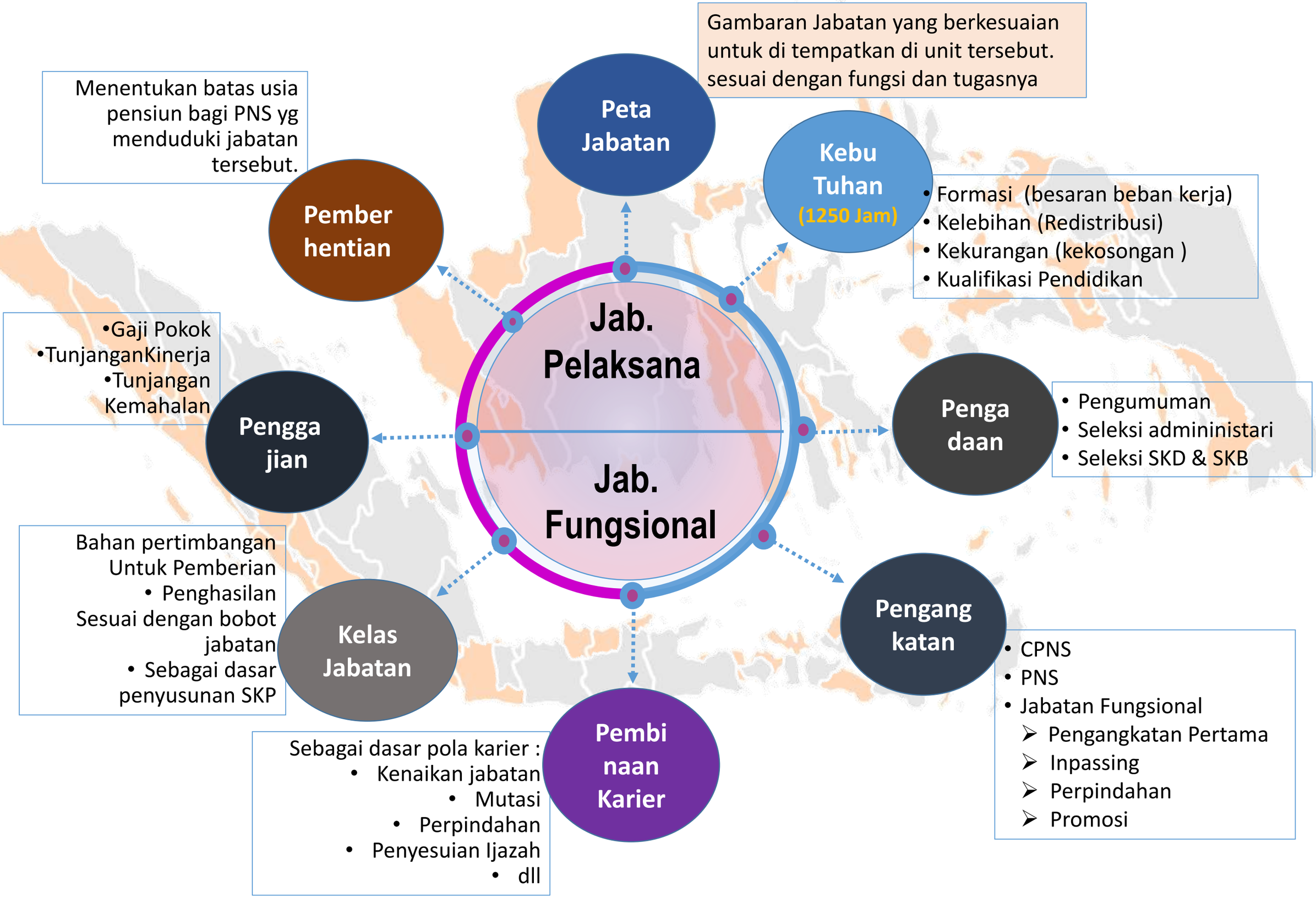
(PERMENPANRB NO. 18/2017)

PERPINDAHAN DARI JABATAN LAIN

ROTASI

NO	Kelompok Urusan	Jumlah
15	Lingkungan hidup	20
16	Moneter dan Fiskal Nasional	258
17	Pangan	7
18	Pariwisata	3
19	Pekerjaan Umum dan Penata Ruang	99
20	Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan	9
21	Pemberdayaan masyarakat dan Desa	21
22	Penanaman modal	45
23	Pendidikan	310
24	Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	38
25	Perdagangan	28
26	Perhubungan	180
27	Perindustrian	92
28	Perpustakaan	7
29	persandian	5
30	Pertahanan	17
31	Pertanahan	79
32	Pertanian	132
33	Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman	22
34	politik Luar Negeri	19
35	Sosial	36
36	Statistik	5
37	Tenaga Kerja	18
38	Transmigrasi	10
39	Yustisi	25

PENGANGKATAN DALAM JABATAN



eFormasi

Perencanaan kebutuhan ASN disajikan melalui sistem elektronik

Akurat

Data yang berkualitas

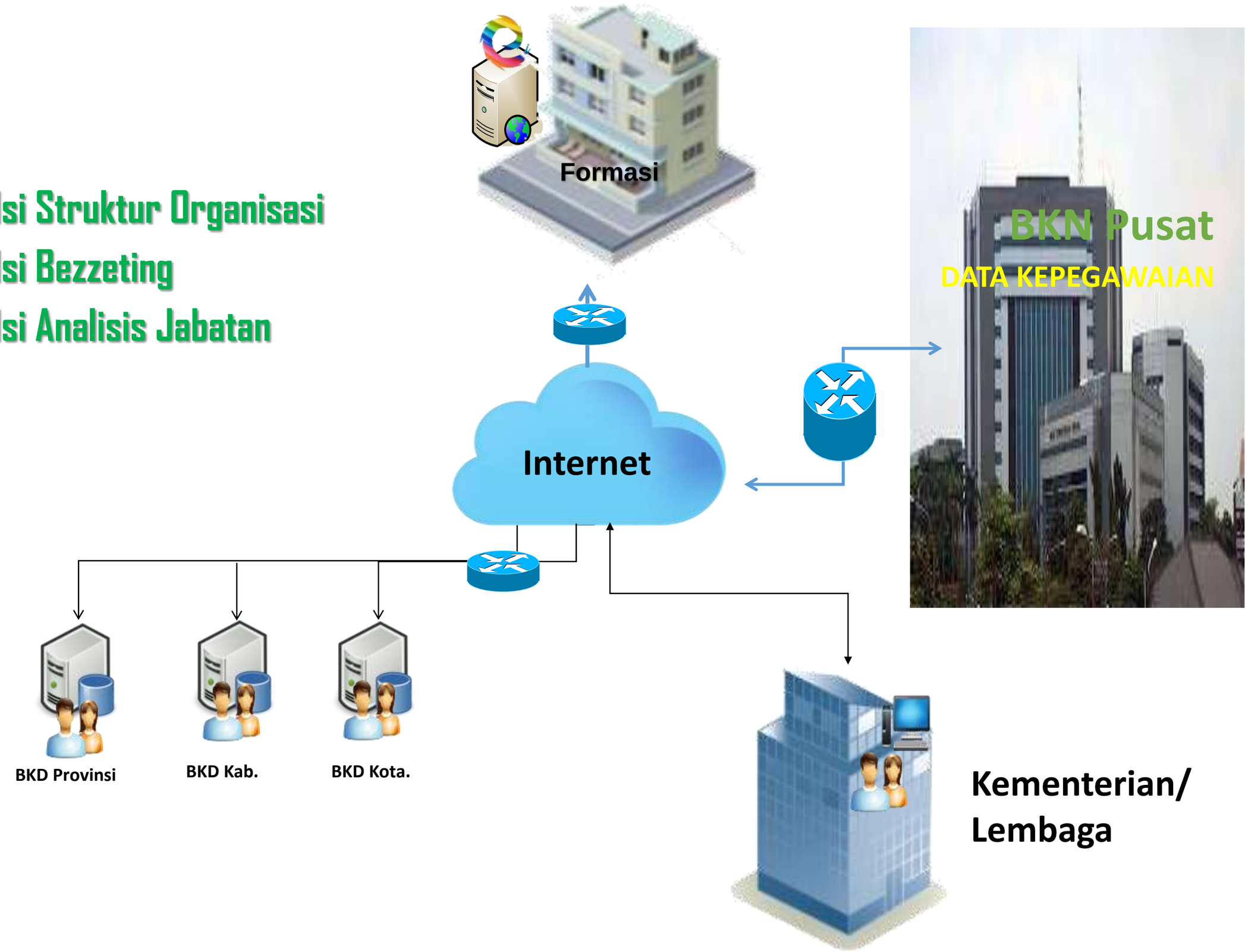
Berbagi data antar *stakeholder*

Cepat pengambilan keputusan

Akuntabel

INFRASTRUKTUR e-FORMASI

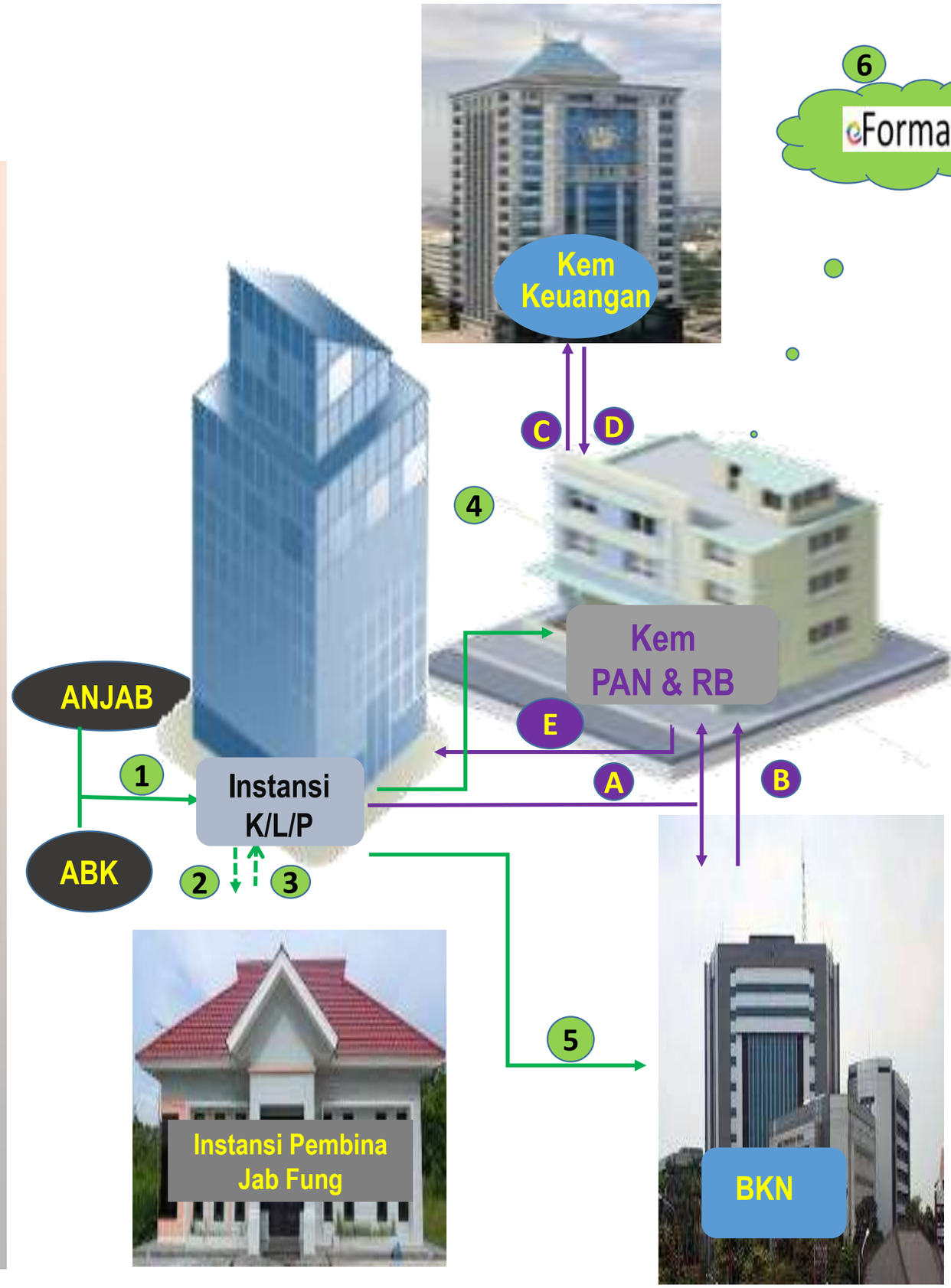
→ Isi Struktur Organisasi
→ Isi Bezzeting
→ Isi Analisis Jabatan



PROSEDUR PENETAPAN KEBUTUHAN (formasi)

A ANJAB & ABK

1. Setiap instansi wajib membuat Anjab & menghitung ABK
2. ANJAB & ABK Jab. Fung memperhatikan pertimbangan teknis dari Instansi Pembina.
3. Instansi Pembina menyampaikan rekomendasi ANJAB & ABK (jab Fung)
4. Hasil Anjab & ABK disampaikan kepada Menteri PANRB (secara elektonik melalui sistem e-formasi)
5. Tembusan Hasil Anjab & ABK di sampaikan kepada Kepala BKN
6. Peta Jabatan & Kebutuhan tersimpan dalam e formasi



B USUL FORMASI

a. usul jumlah kebutuhan jabatan di lakukan oleh PPK instansi masing-masing kepada Kem PANRB tembusan Kepala BKN.

b. Kepala BKN menyampaikan pertimbangan teknis kebutuhan setiap instansi kepada Menteri PANRB

c. Rencana pemenuhan kebutuhan PNS disampaikan oleh Menteri kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan

d. Pendapat menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan.

e. Penetapan kebutuhan PNS K/L/P oleh Menteri PANRB

PENUTUP

1. Usul Formasi CPNS di lakukan melalui elektronik.
2. Instansi wajib melaksanakan anjab dan ABK
3. PPK menetapkan Peta jabatan (Jab Fung & jab Pelaksana)
4. PNS wajib diangkat dalam jabatan oleh PPK

Terima Kasih

PERKEMBANGAN KEBIJAKAN STANDARDISASI JABATAN DAN PENGEMBANGAN KARIER SDM APARATUR

Asisten Deputi Standardisasi Jabatan dan Pengembangan Karier SDM Aparatur, Deputi Bidang SDM Aparatur
Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi,
Jakarta 19 April 2018

POKOK BAHASAN

1

KEBIJAKAN STANDARDISASI JABATAN

- Jabatan Pelaksana & Jabatan Fungsional

2

KEBIJAKANPENGEMBANGAN KARIER

- Pengisian JPT, Pola Karier Nasional & Manajemen Talenta

Perkembangan Peraturan Pelaksanaan UU ASN

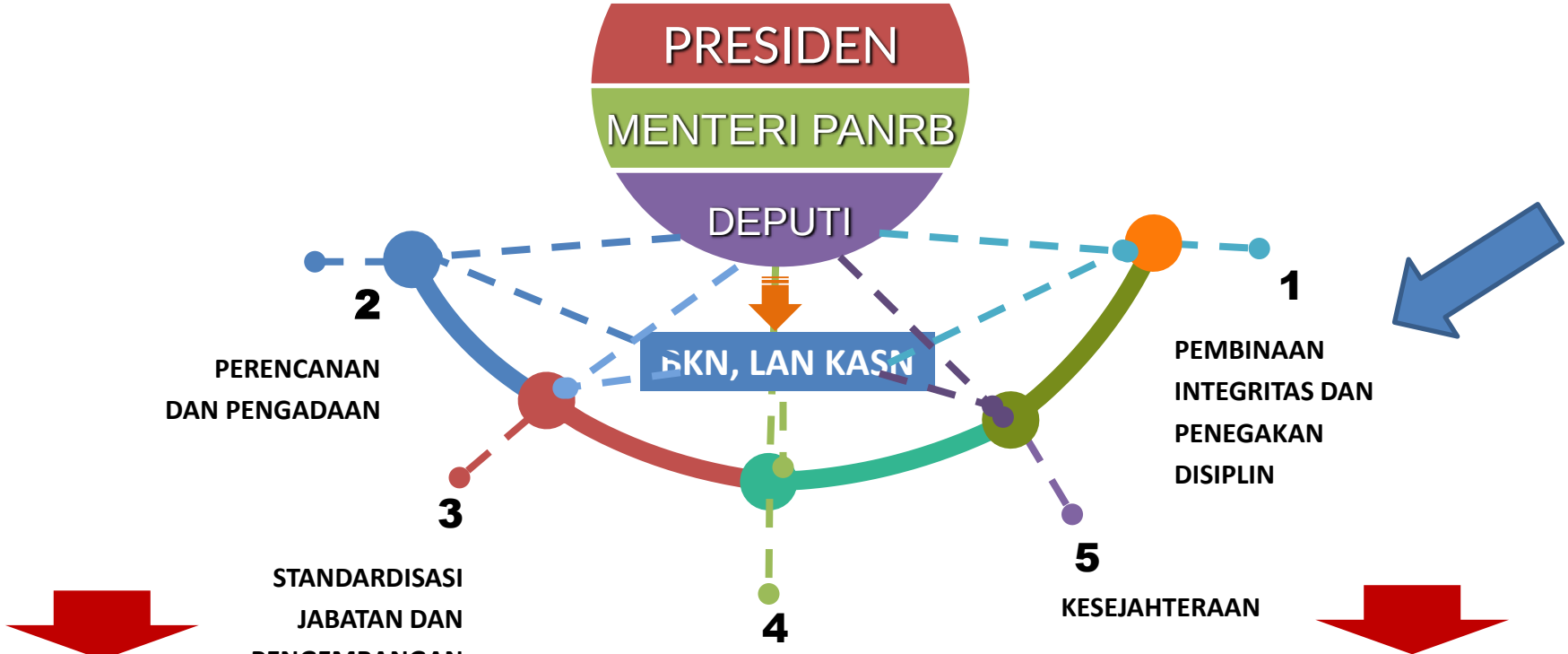
NO	PERATURAN PELAKSANAAN
1.	PP No. 70 Tahun 2015 ttg Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) PNS jo. PP No. 66 Tahun 2017
2.	PP No. 11 Tahun 2017 ttg Manajemen PNS
3.	RPP - Manajemen PPPK
4.	RPP - Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
5.	RPP - Gaji dan Tunjangan
6.	RPP - Disiplin Pegawai Negeri Sipil
7.	RPP - Korps Pegawai ASN
8.	RPP -Pensiun dan Tunjangan Hari Tua
9.	RPP - Badan Pertimbangan ASN

PENGATURAN TINDAKLANJUT PENGELOLAAN ASN

NO	PENGATURAN	Pasal
1	Tata Cara Pemberian Kuasa Pengangkatan Dalam JA	Pasal 56 ayat (6)
2	Tata Cara Pemberian Kuasa Dalam Pemberhentian Dari JA	Pasal 66 ayat (2)
3	Klasifikasi Jabatan	Pasal 72 ayat (2)
4	Tata Cara Pengusulan dan Penetapan JF	Pasal 73 ayat (3)
5	Tata Cara Pemberian Kuasa Pengangkatan Dalam JF	Pasal 86 ayat (2)
6	Tata Cara Pemberhentian Dari JF	Pasal 97
7	Syarat dan Tata Cara Pembentukan Organisasi Profesi JF Dan Hubungan Kerja Instansi Pembina Dengan Organisasi Profesi JF	Pasal 101 ayat (7)
8	Seleksi Pengisian JPT	Pasal 120 ayat (8)
9	Tata Cara Pemberhentian Dari JPT	Pasal 146
10	Kelompok Rencana Suksesi	Pasal 199 ayat (4)
11	Penugasan Khusus	Pasal 202

PERATURAN MENTERI PANRB

KEBIJAKAN PENGELOLAAN ASN



- ADMINISTRASTRATOR
- PENGAWAS
- PEJABAT FUNGSIONAL
- PELAKSANA

- ADMINISTRASTRATOR
- PENGAWAS
- PEJABAT FUNGSIONAL
- PELAKSANA

KEMENTERIAN/LEMBAGA/PEMDA/INDIVIDU/MASYARAKAT

Standardisasi dan Karier:

PNS DIANGKAT DALAM PANGKAT DAN JABATAN

STANDAR JABATAN

Jabatan Fungsional

Penetapan Peraturan Menteri PANRB

Karier PNS

Penetapan Peraturan Menteri PANRB No. 25/2016

Jabatan Pelaksana

- JPT
- Administrator
- Pengawas

Penetapan Kebutuhan/Formasi

(kualifikasi & tugas jabatan)

- Jabatan Fungsional
- Pengawas

1 Jabatan Pelaksana

Identifikasi Masalah Jabatan Pelaksana:

1. Nomenklatur Jabatan Yang Belum Tercantum Dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 25 Tahun 2016
2. Nomenklatur Jabatan Yang Tidak Sesuai Kualifikasi Pendidikan
3. Nomenklatur Jabatan Yang Tidak Sesuai dengan Tugas Jabatan
4. Nomenklatur Jabatan Yang Tidak Sesuai dengan Kedudukan Jabatan
5. Nomenklatur Jabatan Yang Kualifikasi Pendidikan Tidak Tercantum Dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 25 Tahun 2016 (dibawah SLTA)

Jumlah Jabatan Pelaksana:

- Urusan Pemerintahan

40

- Nama Kelompok Jabatan Pelaksana

102

- Nomenklatur Jabatan Pelaksana

2645

DAFTAR INVENTARISASI MASALAH JABATAN PELAKSANA

NO	NAMA JABATAN	PERMASALAHAN DALAM IMPLEMENTASI	USULAN PENYEMPURNAAN

USULAN JABATAN PELAKSANA YANG BARU

NO	NAMA JABATAN	TUGAS JABATAN	KUALIFIKASI PENDIDIKAN	KOMPETENSI

SEBARAN NOMENKLATUR JABATAN PELAKSANA

No	Kelompok Urusan	JML
1	Kesekretariatan	579
	1.1. Perencanaan	23
	1.2. Sistem Informasi & Dokumentasi	14
	1.3. Hubungan Masyarakat	16
	1.4. Hukum	62
	1.5. Kepegawaian	65
	1.6. Keuangan	112
	1.7. Organisasi/ Kelembagaan	24
	1.8. Pelaporan	27
	1.9. Pengawasan	57
	1.10. Perlengkapan	116
	1.11. Tata Usaha	41
	1.12. Tatalaksana	23

No	KelompoK Urusan	Jumlah
2	Adm Kependudukan dan Pencatatan Sipil	9
3	Agama	89
4	Energi dan Sumber Daya Mineral	84
5	Hukum dan HAM	11
6	Keamanan	28
7	Kearsipan	5
8	Kebudayaan	113
9	Kehutanan	19
10	Kelautan dan Perikanan	50
11	Kepemudaan dan Olah Raga	7
12	Kesehatan	59
13	Ketenteraman, Ketertiban Umum, dan Pelindungan Masyarakat	32

SEBARAN NOMENKLATUR JABATAN PELAKSANA

No	Urusan Pemerintah	Jml
14	Komunikasi & IT Komputer	57
15	Koperasi, usaha kecil, dan menengah	20
16	Lingkungan hidup	20
17	Moneter dan Fiskal Nasional	258
18	Pangan	7
19	Pariwisata	3
20	Pekerjaan Umum dan Penata Ruang	99
21	Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan	9
22	Pemberdayaan masyarakat dan Desa	21
23	Penanaman modal	45
24	Pendidikan	310
25	Pengendalian Penduduk & KB	38
26	Perdagangan	28
27	Perhubungan	180

No	Urusan Pemerintah	Jml
28	Perindustrian	92
29	Perpustakaan	7
30	persandian	5
31	Pertahanan	17
32	Pertanahan	79
33	Pertanian	132
34	Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman	22
35	politik Luar Negeri	19
36	Sosial	36
37	Statistik	5
38	Tenaga Kerja	18
39	Transmigrasi	10
40	Yustisi	24

Langkah Tindak Lanjut:

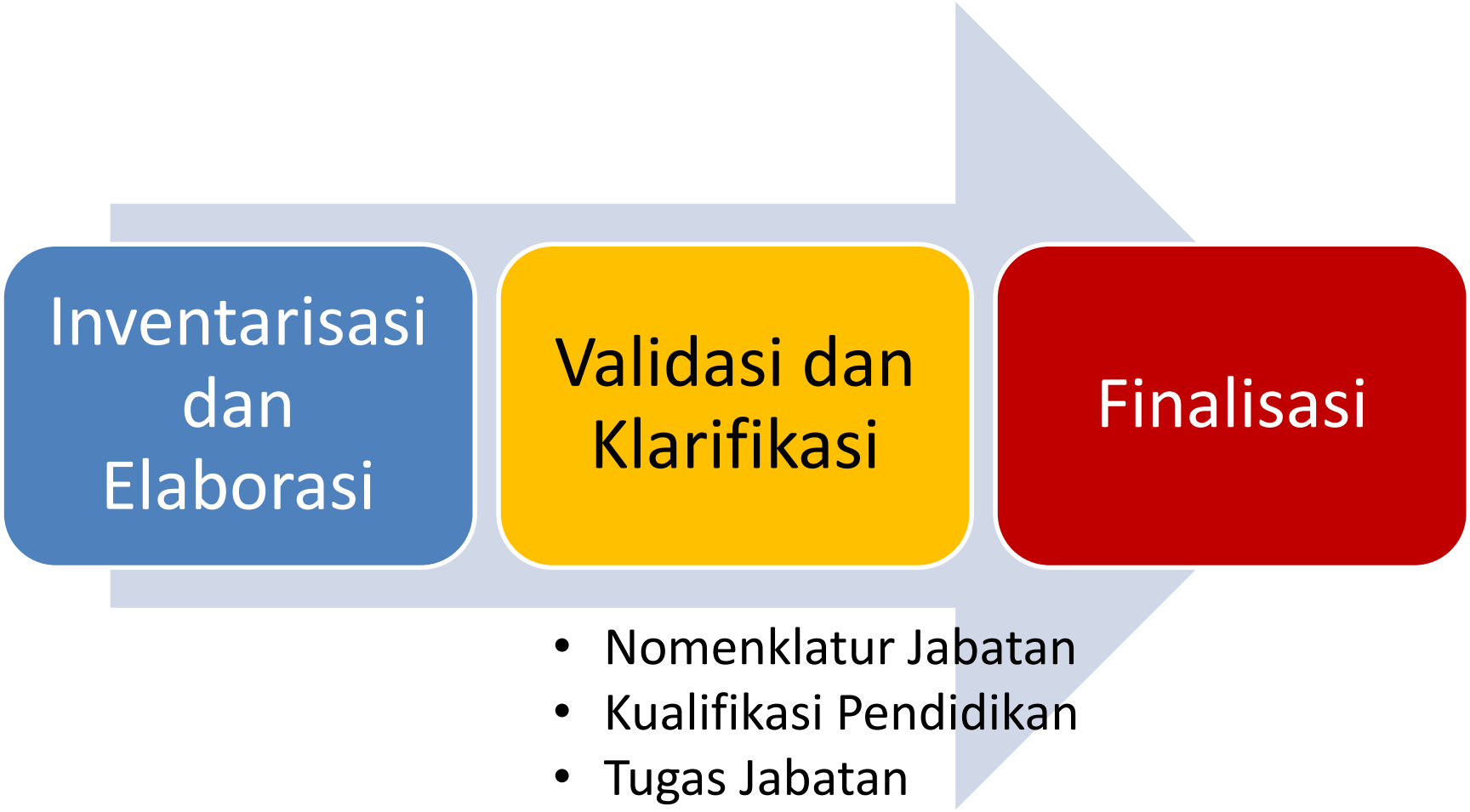
K/L/Pemda

- Inventarisasi Ulang
- Penelaahan
- Anjab & ABK
- Usulan Penyempurnaan (Final)

Kementerian PANRB

- Klarifikasi dan Validasi
- Penetapan
- Sosialisasi

PROSES


Inventarisasi dan Elaborasi
Validasi dan Klarifikasi
Finalisasi
• Nomenklatur Jabatan
• Kualifikasi Pendidikan
• Tugas Jabatan

2 Jabatan Fungsional

Perkembangan Jabatan Fungsional

2016

136

2017

157

21 JF

Maret 2018

169

12 JF

JF Baru Yang ditetapkan Tahun 2017 & 2018

No	NAMA JF	INSTANSI PEMBINA	KEDUDUKAN
1	OPERATOR SISTEM INFORMASI ADMINISTRASI KEPENDUDUKAN	KEMENTERIAN DALAM NEGERI	PUSAT - DAERAH
2	ADMINISTRATOR DATABASE KEPENDUDUKAN		PUSAT - DAERAH
3	INSPEKTUR MUTU HASIL PERIKANAN	KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN	PUSAT
4	ASISTEN INSPEKTUR MUTU HASIL PERIKANAN		PUSAT - DAERAH
5	PENGELOLA KESEHATAN IKAN		PUSAT - DAERAH
6	PENGELOLA PRODUKSI PERIKANAN TANGKAP		
7	ASISTEN PENGELOLA PRODUKSI PERIKANAN TANGKAP		PUST -DAERAH
8	PEMBINA MUTU HASIL KELAUTAN DAN PERIKANAN		PUSAT - DAERAH
9	ASISTEN PEMBINA MUTU HASIL KELAUTAN DAN PERIKANAN		PUSAT - DAERAH

JF Baru Yang ditetapkan Tahun 2017 & 2018

No	NAMA JF	INSTANSI PEMBINA	KEDUDUKAN
10	PENATA KANSELERAI	KEMENTERIAN LUAR NEGERI	PUSAT
11	PRANATA INFORMASI DIPLOMATIK		PUSAT
12	ASISTEN PENATA ANESTASI	KEMENTERIAN KESEHATAN	PUSAT - DAERAH
13	PENATA ANESTASI		PUSAT - DAERAH
14	ASISTEN PRANATA SIARAN	KEMENKOMINFO	PUSAT
15	ASISTEN TEKNISI SIARAN		
16	PENGUJI PERANGKAT TELEKOMUNIKASI		PUSAT
17	ASISTEN PENGUJI TELEKOMUNIKASI		PUSAT
18	ANALIS TRANSAKSI KEUANGAN	PPATK	PUSAT

JF Baru Yang ditetapkan Tahun 2017 & 2018

No	NAMA JF	INSTANSI PEMBINA	KEDUDUKAN
19	ASISTEN PENILAI PAJAK	KEMENTERIAN KEUANGAN	PUSAT
20	PENILAI PAJAK		PUSAT - DAERAH
21	PENYIDIK BNN	BNN	PUSAT
22	PERISALAH LEGISLATIF	SETJEN DPR RI	PUSAT - DAERAH
23	ASISTEN PERISALAH LEGISLATIF		PUSAT - DAERAH

Usulan Rev dan JF Baru

No	STATUS	NAMA JF	INSTANSI PEMBINA
1	Baru	Dokter Hewan Karantina,	Kementerian Pertanian
2	Baru	Paramedik Karantina	
3	Baru	Analis Perkarantinaan Tumbuhan	
4	Baru	Pemeriksa Karantina Tumbuhan	
5	Baru	Penata Laksana Barang	Kementerian Keuangan
6	Baru	Analis Pembiayaan dan Resiko Keuangan	
7	Baru	12 JF bidang perhubungan udara	Kementerian Perhubungan
8	Revisi	Pranata Lab Pendidikan	Kemenristekdikti
9	Baru	Investigator Pengamanan Perdagangan	Kemendag
10	Baru	Penata Kelola Pemilu	KPU
11	Baru	Konselor Adiksi	BNN
12	Baru	Asisten Konselor Adiksi	
13	Revisi	Pengelola Pengadaan Barang Jasa	LKPP
14	Revisi	Peneliti	LIPI

Usulan Rev dan JF Baru

No	STATUS	NAMA JF	Instansi Pembina
15	Baru	Pranata Keuangan	Kementerian Keuangan
16	Baru	Pengelola Perbendaharaan	
17	Baru	Teknisi Kebun Raya	LIPI
18	Baru	Widyaprada	Kemendikbud
19	Revisi	Pengamat Meteorologi dan Geofisika	Kemen ESDM
20	Baru	Inspektur Perkeretaapian	KemenHub
21	Baru	Auditor Perkeretapian	
22	Baru	Penguji Sarana Prasarana Perkeretaapian	
23	Baru	Inspektur Keselamatan Jalan	
24	Baru	Analis Lalu Lintas	
25	Baru	Inspekttur Sungai dan Danau	
26	Revisi	Sandiman	BSSN
27	Revisi	Pemeriksa	BPK

Usulan Rev dan JF Baru

No	STATUS	NAMA JF	INSTANSI PEMBINA
28	Revisi	9 JF Kemenkes	Kemenkes
29	Revisi	Pustakawan	Perpustakaan Nasional
30	Revisi	Pengendali Ekosistem Hutan	KLHK
31	Revisi	Pengawas Farmasi dan Makanan	BPPOM
32	Revisi	Pekerja Sosial	Kemensos
33	Baru	Pengawas Alat dan Mesin Pertanian	Kementan
34	Baru	Pengawas Koperasi	Kemen Koperasi
35	Baru	Analis Akuakultur	Kementerian Kelautan dan Perikanan
36	Baru	Analis Pasar Hasil Perikanan	
37	Baru	Asisten Analis Akuakultur	
38	Baru	Asisten Analis Pasar Hasil Perikanan	
39	Revisi	Pranata Komputer	BPS
40	Revisi	Pengamat Tera	Kemendag

Usulan Rev dan JF Baru

NO	STATUS	NAMA JF	INSTANSI PEMBINA
41	Baru	Pranata Pariwisata	Kementerian Pariwisata
42	Baru	Pentashih Alquran	Kementerian Agama
43	Baru	Pranata Laboratorium Narkoba dan Asisten	BNN
44	Revisi	Pengawas Imigrasi	Kemenkumham
45	Revisi	Pamong Budaya	Kemendikbud
46	Revisi	Analis Ketahanan Pangan	Kementan

16 usulan revisi dan 30 usulan JF baru

Permasalahan

- Data JF
- Pembinaan
- Komunikasi
- Administrasi JF
- Kompetensi JF
- Kesejahteraan JF

SISTEM PENGELOLAAN DALAM JF

PP 11/2017

- JABATAN FUNGSIONAL ADALAH PEGAWAI ASN
- RANGKAP JABATAN FUNGSIONAL
- PROMOSI JF DAN PELANTIKAN
- PEMBERHENTIAN JABATAN FUNGSIONAL
- AKUNTABILITAS JABATAN FUNGSIONAL
- PENGANGKATAN JABATAN FUNGSIONAL
- PENETAPAN JABATAN FUNGSIONAL
- KEWAJIBAN MEMBENTUK OP

Inpassing/Penyesuaian JF Nasional

1

PNS yang menduduki JA dan JPT yang telah melaksanakan tugas-tugas JF sebelum Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku dapat diangkat dalam JF melalui penyesuaian

2

a. 2 (dua) tahun untuk masa persiapan;

b. 2 (dua) tahun untuk masa pelaksanaan,

3

Terhitung sejak tanggal Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku, dengan mempertimbangkan kebutuhan instansi, kualifikasi, dan kompetensi serta dilaksanakan sesuai pedoman yang ditetapkan oleh Menteri PANRB

PENYESUAIAN

PERATURAN MENTERI PANRB NO. 26 TAHUN 2016

3 | Pengembangan Karier

Menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi

POLA KARIER INSTANSI

POLA KARIER INSTANSI

Memberikan kejelasan dan kepastian karier kepada PNS

Manajemen Karier

Pola Karier Nasional

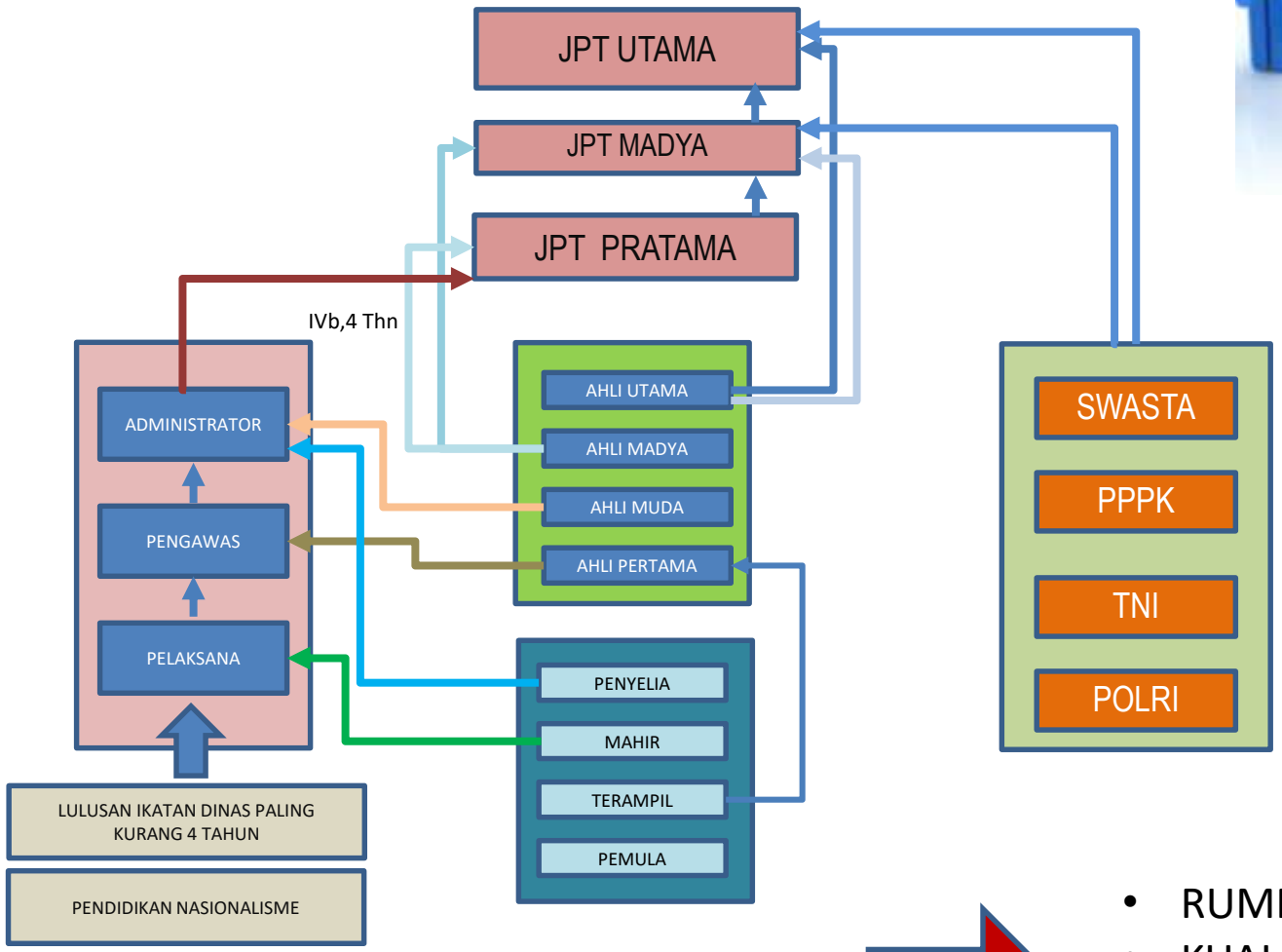
Meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS

POLA KARIER INSTANSI

POLA KARIER INSTANSI

Mendorong peningkatan profesionalitas PNS

POLA KARIR ASN



Kompetitif dan Terbuka
JABATAN PIMPINAN TINGGI

PENGAWASAN:

KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA

MEMPERHATIKAN

- RUMPUN JABATAN
- KUALIFIKASI-KOMPETENSI
- WAKTU MENDUDUKI JABATAN
- KEBUTUHAN ORGANISASI

REKRUITMEN & PENGISIAN JABATAN SAAT INI

CPNS

PPPK
Pegawai Pemerintah
Dengan Perjanjian Kerja

1. Kualifikasi-Kompetensi-Pengalaman-Kinerja
2. INTEGRITAS dan MORALITAS

SIFAT

- Kompetitif dan Terbuka, TRANSPARAN, OBJEKTIF

SELEKSI

- Dilakukan oleh Panitia Seleksi
  UJI KOMPETENSI
  PENGAWASAN

PROSES

- dilakukan pada tingkat NASIONAL dan INSTANSI

1. PNS
2. PPPK
3. NON-PNS
4. PRAJURIT TNI & ANGGOTA POLRI

- JA
- JF

JPT

MANAJEMEN TALENTA

- KEBIJAKAN
- KELEMBAGAAN
- PENGELOLAAN SDM
- PENGANGGARAN
- PENGAWASAN

- Kualifikasi
- Kompetensi
- Kinerja
- Etika Jabatan
- Akuntabilitas Jabatan

CORPORATE UNIVERSITY

ASN
MELAYANI-MEREKATKAN

Individu — Indeks Profesionalitas

Organisasi — Indeks Sistem Merit

Profesional

Berkinerja

Pelayanan Prima

Akuntabel

Sejahtera

Berintegeritas

Manajemen ASN

Indikator Merit

- Berdaya Saing Tinggi
- Mampu Berkompetisi Internasional

Manajemen Talenta Indonesia

Kebijakan Sistem Merit ASN

1. Seluruh jabatan sudah memiliki standar kompetensi Jabatan
2. Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja
3. Pelaksanaan seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka
4. Memiliki manajemen karir: perencanaan, pengembangan, pola karir, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta
5. Memberikan penghargaan dan mengenakan sanksi berdasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan transparan
6. Menerapkan kode etik dan kode perilaku pegawai ASN
7. Merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja
8. Memberikan perlindungan kepada Pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang
9. Memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN

Kebijakan Pola Karier Nasional

- Panduan dalam menyusun Pola Karier Instansi
- Penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan >>>> Talent Mobility
- Dilakukan melalui Promosi, Mutasi dan Suksesi
- Sistem Informasi ASN

- Bentuk Insetif atau Tunjangan Kinerja
- RPP Gaji dan Tunjangan

Kebijakan Pengelolaan Talenta

- Pengelolaan Talenta (Kelembagaan atau fungsi pada lembaga)
- Sistem Manajemen Talenta Indonesia
- Penyusunan Cetak Biru Manajemen Talenta Indonesia pada tahun 2020-2024

- Kualifikasi
- Kompetensi
- Kinerja
- Integeritas, Moralitas dan Disiplin
- Kebutuhan Organisasi

- Kem. Ristek & Dikti
- LAN
- Kem. Keuangan
- BKN
- KASN

Kebijakan Sistem Merit ASN

Manajemen Talenta

1. Seluruh jabatan sudah memiliki standar kompetensi Jabatan
2. Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja
3. Pelaksanaan seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka
4. Memiliki manajemen karir: perencanaan, pengembangan, pola karir, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta
5. Memberikan penghargaan dan mengenakan sanksi berdasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan transparan
6. Menerapkan kode etik dan kode perilaku pegawai ASN
7. Merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja
8. Memberikan perlindungan kepada Pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang
9. Memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN

- **Penilaian Reformasi Birokrasi Bidang SDM**
- **Penilaian Penerapan Sistem Merit Instansi Pemerintah**

MANAJEMEN TALENTA

PENUGASAN KHUSUS

- ANTAR INSTANSI PUSAT
- ANTAR INSTANSI DAERAH

  DAN ANTAR INSTANSI PUSAT DAERAH DAN SEBALIKNYA

NASIONAL

POLA KARIER

- JPT
- JA
- JF

MANAJEMEN TALENTA

INSTANSI

- MUTASI/ROTASI INTERNAL INSTANSI PEMERINTAH
- PROMOSI

PENUGASAN KHUSUS

TERIMAKASIH