

PERENCANAAN SDM APARATUR BERDASARKAN UU ASN



**Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah
Kota Surakarta
TAHUN 2019**



DASAR HUKUM

1

UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN

2

**PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang
Manajemen PNS**

3

**PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang
Manajemen PPPK**

- 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 tembusan Kepala BKN

(melampirkan dokumen rencana strategis Instansi Pemerintah).



SISTEM MERIT ASN

PP 11 Tahun 2017



Apresiasi yang Layak

- Sistem Pensiun dengan kontribusi Bersama, rasio penggantian yang layak, dan didanai secara penuh (*fully funded*)
- Jaminan Hari Tua dan Jaminan sosial lainnya
- Sistem kompensasi

Menuju ASN Yang Dinamis

- Jenjang karir didesign berdasarkan kebutuhan nasional
- Pencapaian karir berdasarkan kinerja individu (berbasis merit)
- *Talent Pool* nasional untuk promosi dan rencana karir

Meningkatkan Kinerja Berkelanjutan

- Remunerasi dan penghargaan berbasis kinerja
- Penilaian kinerja 360 derajat
- Evaluasi kinerja dikomunikasikan secara interaktif pada setiap pegawai

Menyesuaikan Arah Pembangunan Nasional

- Analisis beban kerja (ABK) disesuaikan dgn Renstra K/L/D
- Kebutuhan pegawai baru didasarkan pada ABK

Mendapatkan Talenta Terbaik

- Rekrutmen menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT) dgn hasil *real-time*
- Seleksi terbuka melalui assesmen berbasis kompetensi bagi JPT

Mengurangi Kesenjangan Kompetensi

- Pengembangan kapasitas 20JP/Thn masing-masing ASN
- *Training Need Analysis* untuk memperkecil gap kompetensi
- Metode pengembangan kapasitas: Diklat, Coaching, Mentoring, Magang, dll.



JENIS JABATAN

JAB. PIMPINAN TINGGI

JPT Utama
JPT Madya
JPT Pratama

JAB. ADMINISTRASI

Administrator
Pengawas
Pelaksana

&

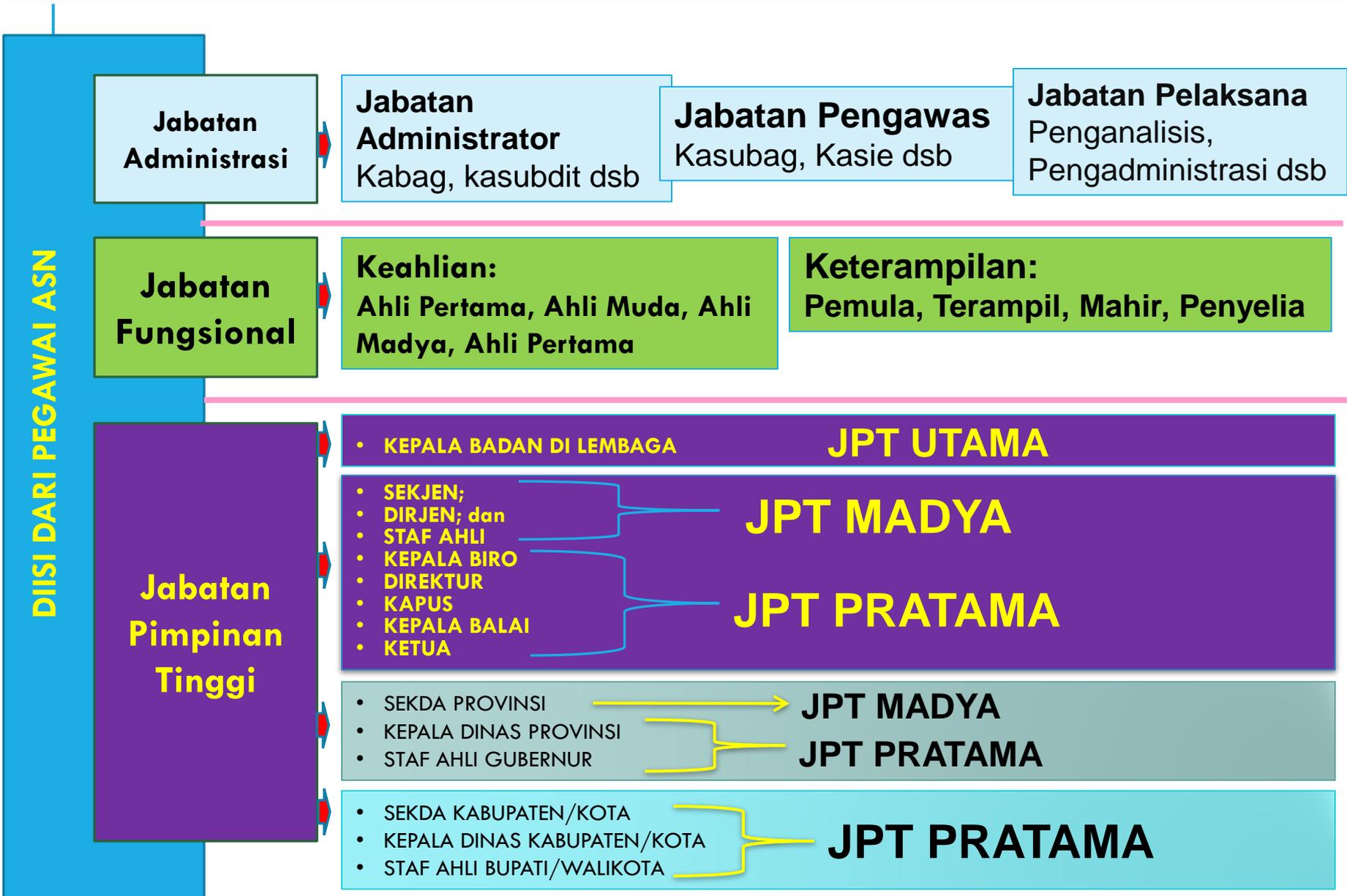
JAB. FUNGSIONAL

Keahlian
Keterampilan

**JABATAN
TEKNIS LAIN
(YANG
MERUPAKAN
CORE
BUSINESS
DAN
MENDUKUNG
NAWACITA
DAN RPJMN)**

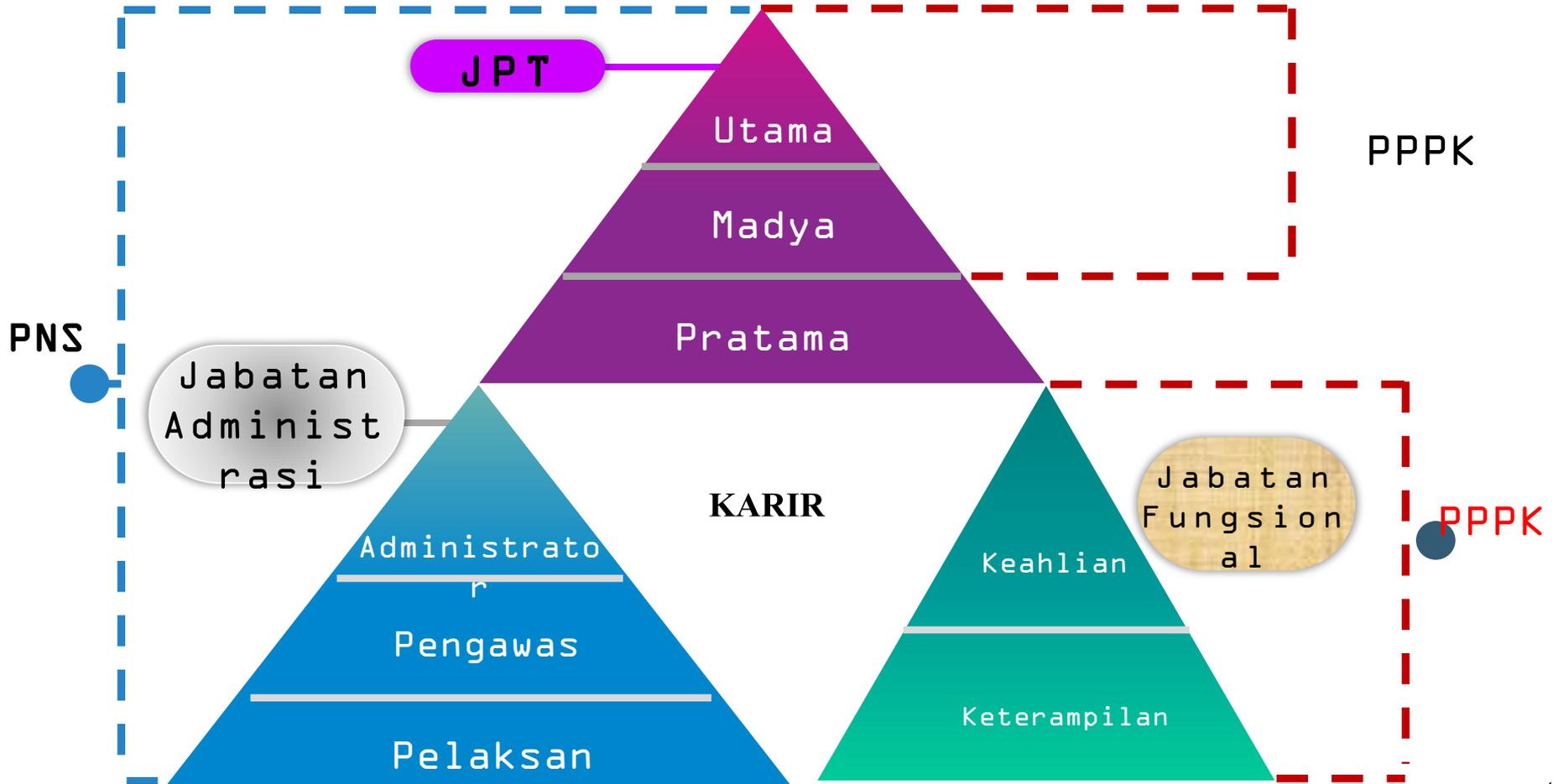


JABATAN DI LINGKUNGAN INSTANSI K/L/Pemda





Konsep Pola Dasar Karier





STATUS KEPEGAWAIAN DI LINGKUNGAN INSTANSI PEMERINTAH



ASN

PNS

- J. PIMPINAN TINGGI
- J. FUNGSIONAL
- J. ADMINISTRASI

PPPK

- J. PIMPINAN TINGGI (UTAMA & MADYA)
- J. FUNGSIONAL

Selain JPT dan JF, Menteri dapat menetapkan Jabatan lain yang dapat diisi oleh PPPK, yg bukan Jabatan struktural tetapi menjalankan fungsi manajemen pada Instansi Pemerintah



PPK MENJADI SALAH SATU PILAR BIROKRASI YANG MAMPU MENGAKSELERASI PEMBANGUNAN NASIONAL

JABATAN YANG DAPAT DIDUDUKI:

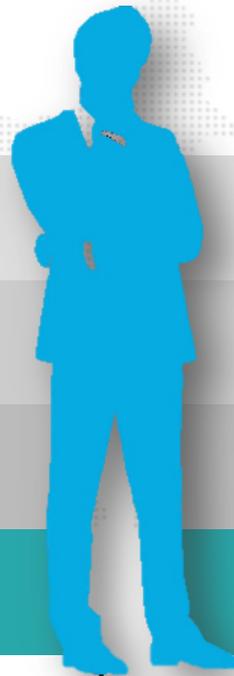
Kompetensinya tidak tersedia atau terbatas di kalangan PNS

Mempercepat peningkatan kapasitas organisasi

Mempersyaratkan sertifikasi profesi atau uji kompetensi

JPT tidak diwajibkan dari PNS, serta Non

JPT yang tidak mensyaratkan pelatihan struktural



JABATAN YANG TIDAK DAPAT DIDUDUKI:

JPT Madya yang berkedudukan sebagai PPK dan/atau PyB

JPT Madya di bidang keuangan negara dan hubungan luar negeri

JF di bidang rahasia negara, pertahanan, keamanan, aparatur negara, kesekretariatan negara, sumber daya alam, keuangan negara, hubungan luar negeri

Berdasarkan UU atau PP tertentu diharuskan berasal dari PNS



PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PPPK

Pemutusan hubungan perjanjian kerja dengan

- Jangka waktu perjanjian kerja berakhir (termasuk mencapai batas usia tertentu sesuai jabatan)
- Meninggal dunia
- Atas permintaan sendiri
- Perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan PPPK
- Tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai perjanjian kerja yang disepakati



Pemutusan hubungan perjanjian kerja dengan hormat **tidak atas permintaan sendiri**

- Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap, dengan pidana penjara paling singkat 2 tahun dan dilakukan dengan tidak berencana
- Melakukan pelanggaran disiplin PPPK tingkat berat
- Tidak memenuhi target kinerja yang telah disepakati

Pemutusan hubungan perjanjian kerja **tidak dengan hormat**

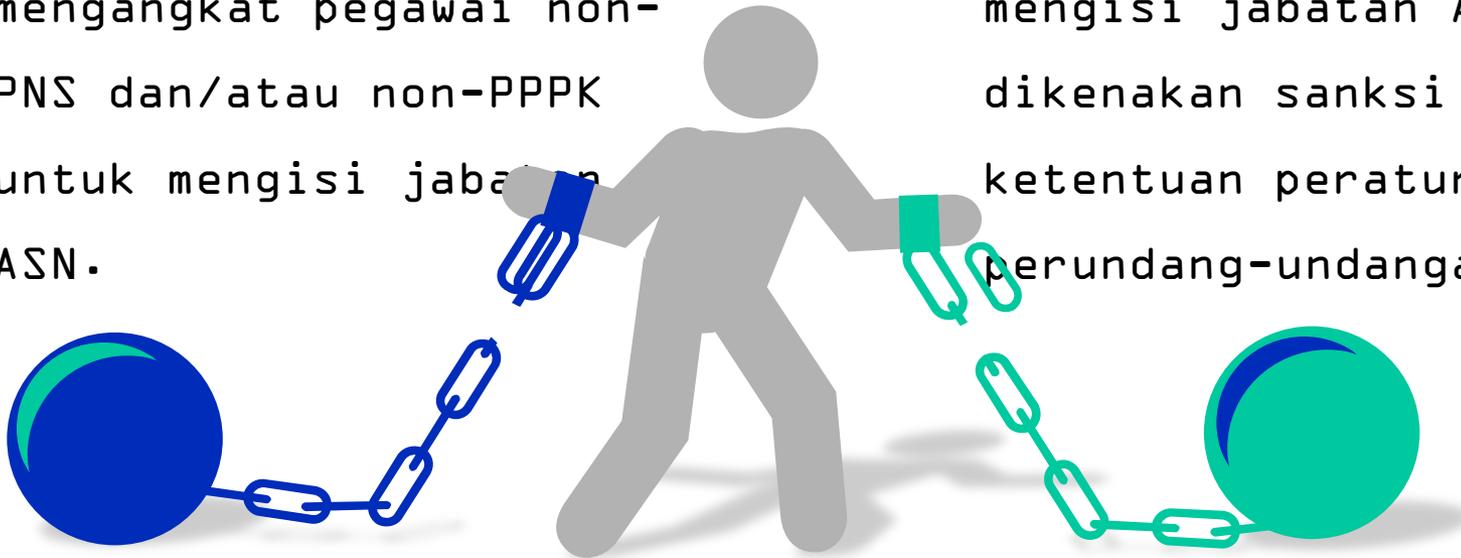
- Penyelewengan terhadap Pancasila dan UUD 1945
- Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap karena kejahatan jabatan atau yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum.
- Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik
- Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap, dengan pidana penjara paling singkat **2 tahun atau lebih** dan dilakukan dengan **berencana**



LARANGAN

PPK (termasuk pejabat lain di instansi pemerintah) dilarang mengangkat pegawai non-PNS dan/atau non-PPPK untuk mengisi jabatan ASN.

PPK dan pejabat lain yang mengangkat pegawai non-PNS dan/atau non-PPPK untuk mengisi jabatan ASN dikenakan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.





PENANGANAN PEGAWAI NON PNS YANG PERLU MENDAPAT KEPUTUSAN

1

Masih tetap melaksanakan tugas paling lama **5 tahun** apabila tidak dapat diangkat menjadi PNS atau PPPK sesuai persyaratan PP.

2

Dalam masa 5 tahun, pegawai non PNS berhak atas jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian yang diatur dengan Peraturan Menteri PANRB setelah mendapat pertimbangan teknis dari Menteri Keuangan.

PENGADAAN ASN

ASN

PNS

4.209 JUTA



- ❑ Berstatus pegawai tetap
- ❑ Memiliki NIP secara Nasional;
- ❑ Menduduki jabatan pemerintahan.
- ❑ Melaksanakan tugas pemerintahan.
- ❑ Pengadaan Usia Paling Rendah 18 Th dan paling tinggi 35 Th
- ❑ Gaji berdasarkan Perundang-undangan.

PPPK



- ❖ Diangkat dengan perjanjian kerja sesuai kebutuhan instansi dan ketentuan UU.
- ❖ Memiliki NIP secara Nasional;
- ❖ Menduduki jabatan pemerintahan
- ❖ Melaksanakan tugas pemerintahan.
- ❖ Pengadaan Usia Paling Rendah 20 Th. Dan paling tinggi 1 tahun sebelum pensiun.
- ❖ Masa kerja paling singkat 1.
- ❖ setiap tahun diberikan kesempatan mengembangkan kompetensi.
- ❖ Gaji berdasarkan Perundang-undangan.

1. Berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara
2. Jalur karir profesional yang mendorong perwujudan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan;
3. Pelaksana penyediaan layanan publik yang berkualitas prima, dengan efisien dan secara konsisten yaitu melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan
4. Bebas dari pengaruh/intervensi golongan & partai politik



Pengangkatan dalam Jabfung





Pengangkatan dalam Jabfung

CPNS

**PENGANGKATAN
PERTAMA**

**PERPINDAHAN DARI
JABATAN LAIN**

**INPASSING
(PENYESUAIAN)
PERMENPANRB
NO. 42 TH 2018**

PROMOSI

KEAHLIAN

- ❖ Ahli Utama (IV/d – IV/e)
- ❖ Ahli Madya (IV/a s/d IVc)
- ❖ Ahli Muda (III/c - III/d)
- ❖ Ahli Pertama (III/a - III/b)

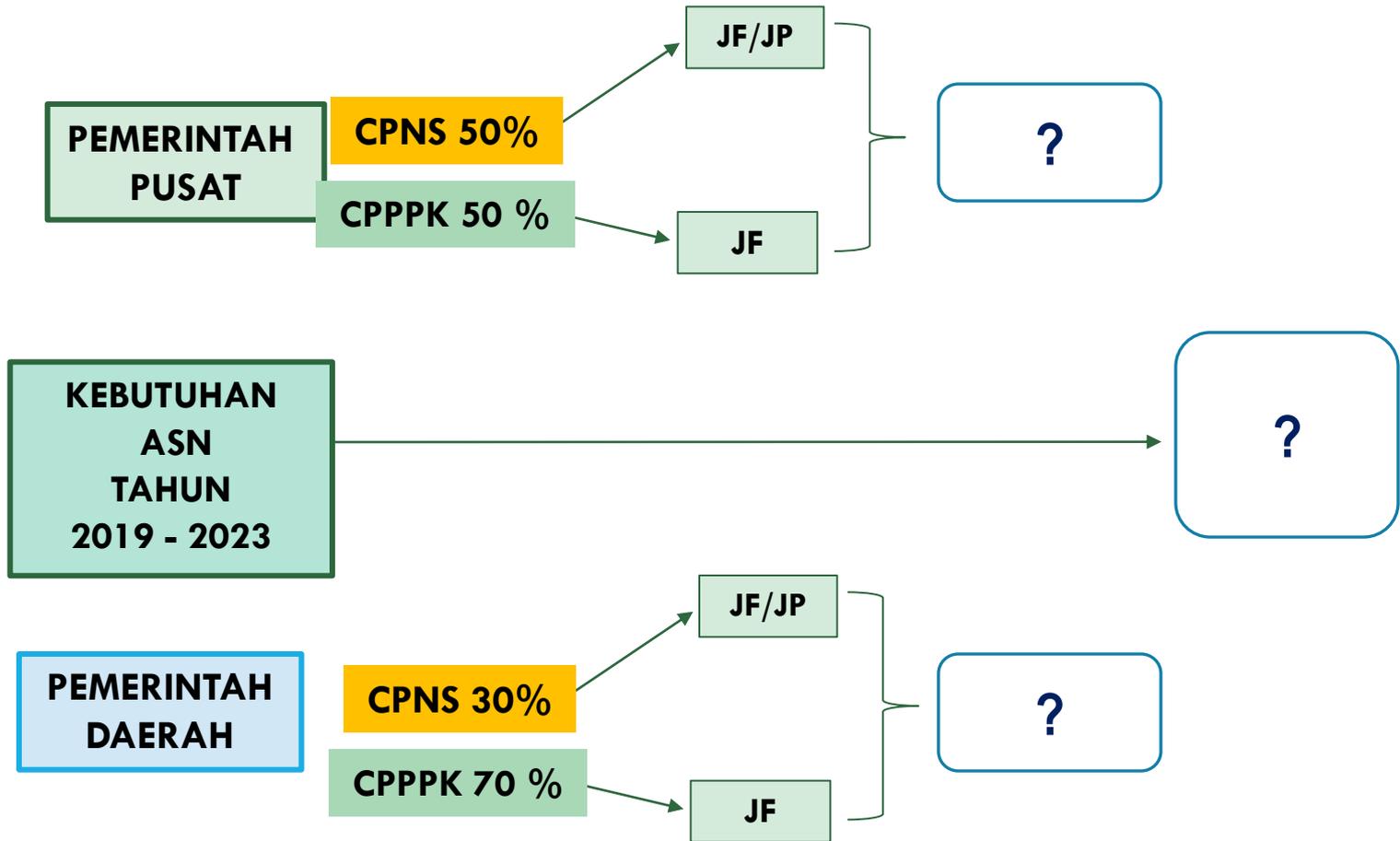
KETERAMPILAN

- ❖ Penyelia (III/c - III/d)
- ❖ Mahir (III/a - III/b)
- ❖ Terampil (II/b s/d II/d)
- ❖ Pemula (II/a)

PPPK

**PENGANGKATAN
PPP**

PETA ALOKASI RENCANA PENERIMAAN ASN TAHUN 2019 - 2023



PNS / NON PNS

HONORER THK-II: 438.590

PNS : 4.209.143

NO	JABATAN	JUMLAH
1	GURU	157.210
2	DOSEN	86
3	KESEHATAN	6.091
4	PENYULUH	5.803
5	ADMINISTRASI	269.400
JUMLAH		438.590

NO	JABATAN	JUMLAH
1	GURU	1.636.322
2	KESEHATAN	264.305
3	TEKNIS LAINNYA	372.740
4	ADMINISTRASI	1.501.188
5	STRUKTURAL	434.588
JUMLAH		4.209.143

4.647.733

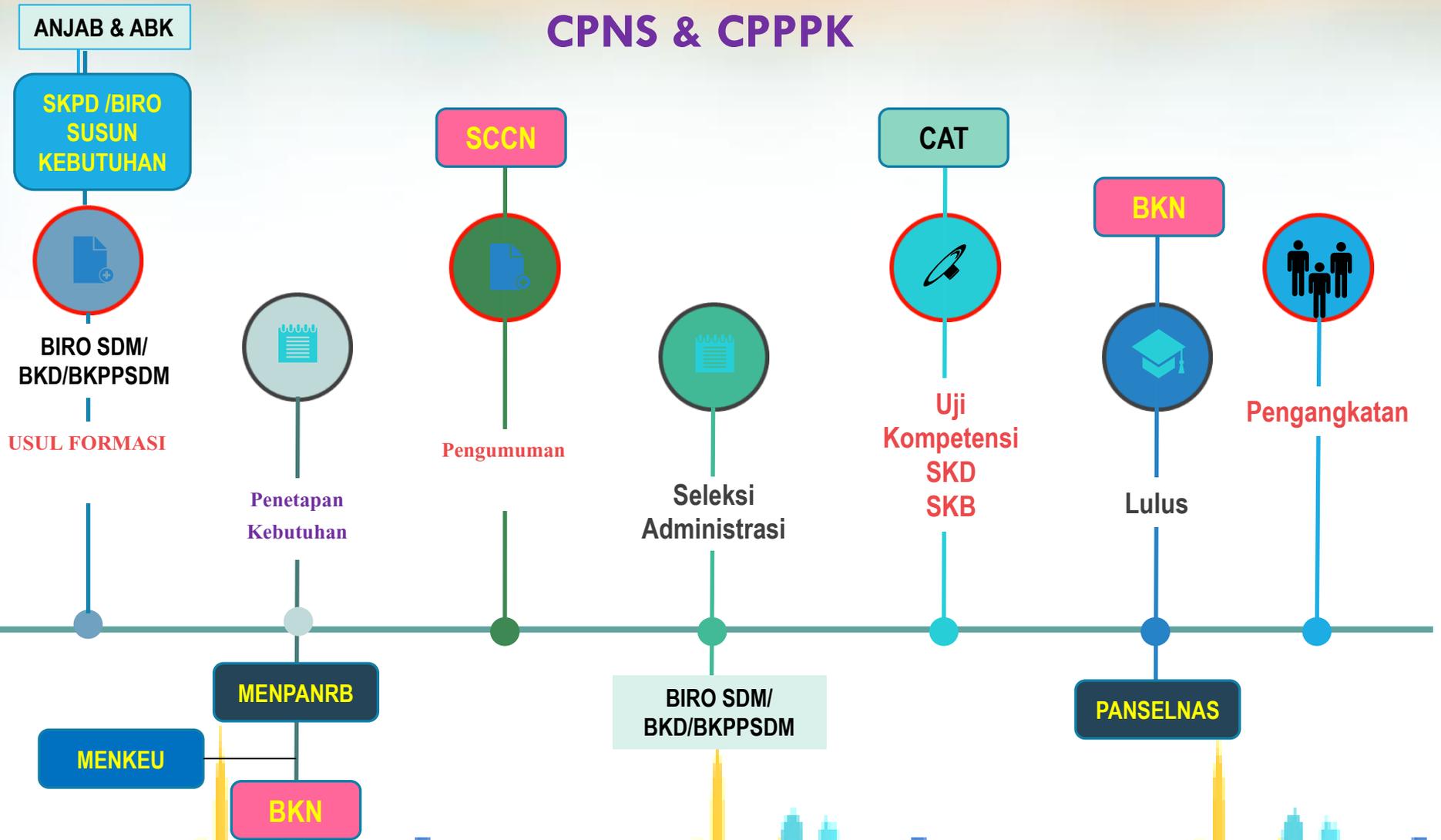
HONORER LAINNYA : 119.501

**HONORER
PENYELESAIAN
S/D DES 2023**

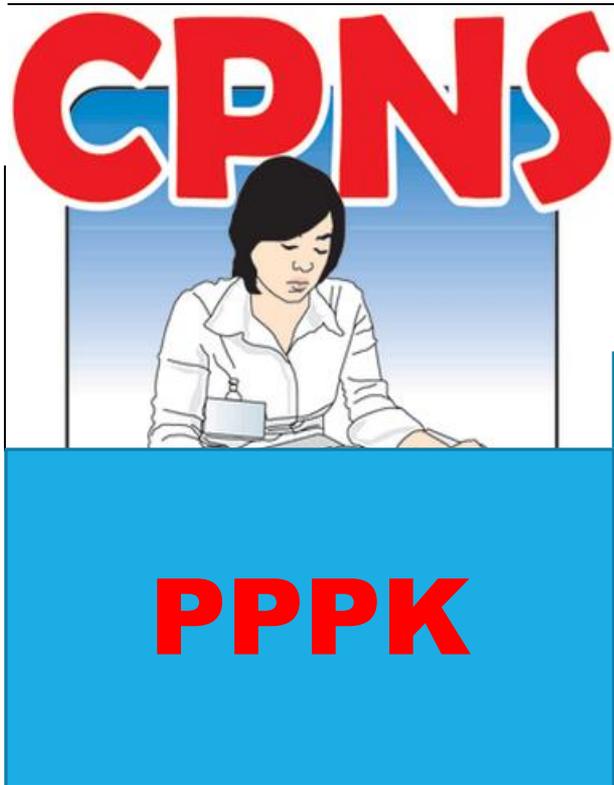
NO	JABATAN	JUMLAH
1	PNBH	6.000
2	PTNB	5.000
3	PENYULUH PERTANIAN	14.901
5	BLU/D	64.200
6	LNS NON PNS	29.400
JUMLAH		119.501

TAHAPAN PENGADAAN ASN

CPNS & CPPPK



PERTIMBANGAN PENETAPAN FORMASI ASN

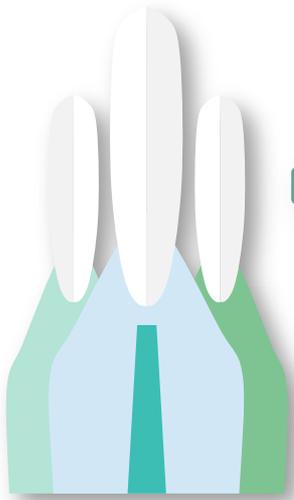


1. Rasio Belanja Pegawai;
2. Penyediaan anggaran gaji, seleksi dan diklat latsar;
3. Kebutuhan Riil → ANJAB & ABK;
4. PNS → BUP;
5. Perbandingan jumlah ASN - Penduduk;
6. Letak/Kondisi Geografis;

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



Validasi

Kebutuhan ASN di Pusat & Daerah

01 Peta Jabatan sesuai dengan kebutuhan Organisasi yang ditetapkan dengan Peraturan Pejabat Pembina Kepegawaian (sesuai dengan aturan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK)

02 Jumlah pegawai berdasarkan **analisis beban kerja**

03 Redistribusi/Perpindahan:

a. Internal → Antar unit kerja

b. Eksternal → Antar Instansi

c. Kebutuhan Kompetensi (pendidikan formal dan pelatihan)

d. Antar jabatan (perubahan PP 18 dan PermenpanRB 41)

04 Rencana Strategis Instansi (wajib dilampirkan)

05 Rasio Belanja Pegawai (di atas 50% = 133 Pemda, di bawah 50% = 409 Pemda)

06 BUP : (Daerah), (Pusat) Per Oktober 2018



DATA YANG DI VALIDASI





EVALUASI PETA JABATAN



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

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

Penulisan yang benar

Penulisan yang salah



Formasi

**Perencanaan
Kebutuhan
ASN
disajikan
Melalui
sistem
elektronik**



Akurat



Data yang berkualitas



**Berbagi data antar
stakeholder**



Cepat pengambilan keputusan

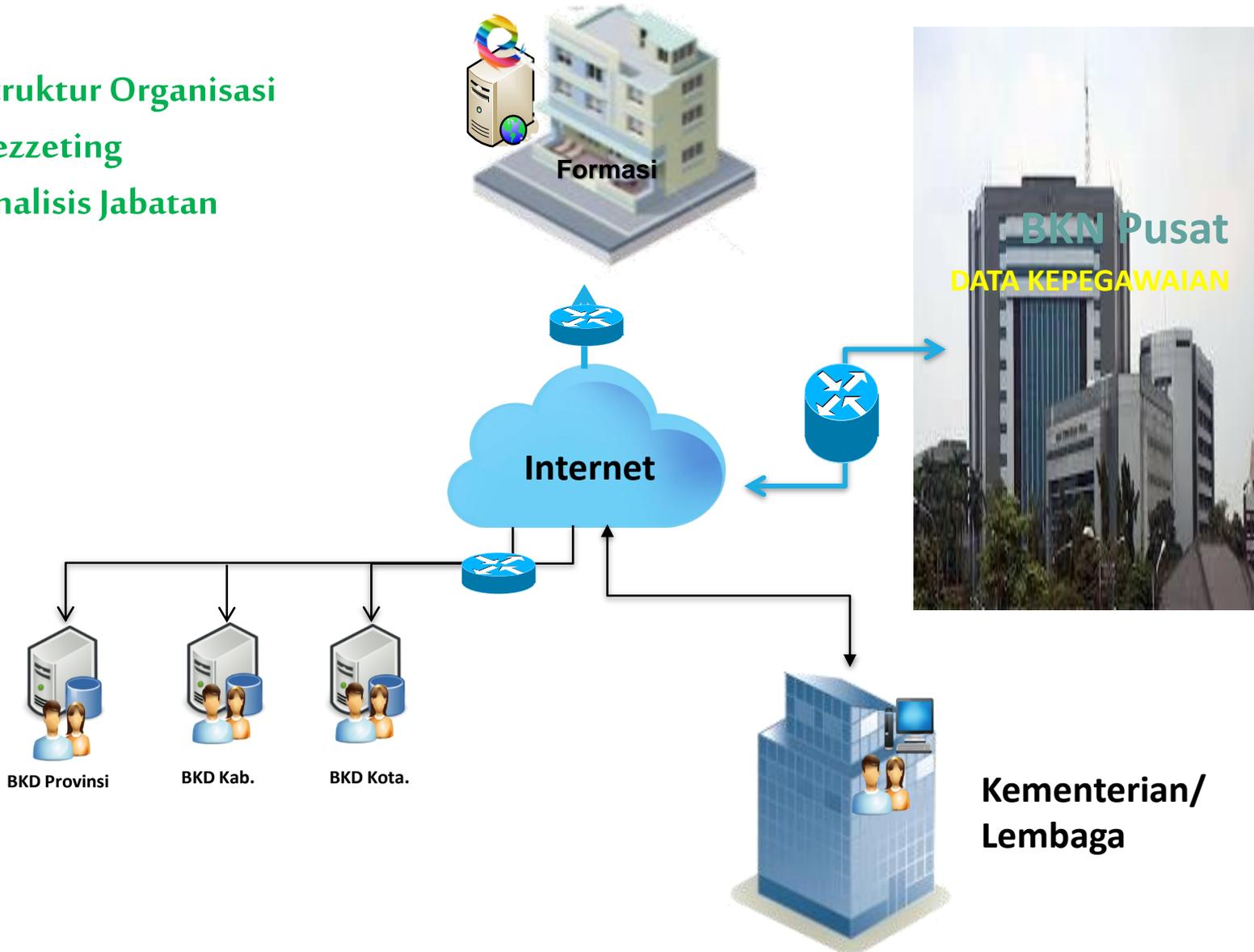


Akuntabel



INFRASTRUKTUR E FORMASI

- Isi Struktur Organisasi
- Isi Bezzeting
- Isi Analisis Jabatan



contoh fomulir Peta jabatan

PENETAPAN PETA JABATAN DI LINGKUNGAN TAHUN

NO	NAMA JABATAN	KELAS JABATAN	ABK			PNS	PPPK	+/-		KET
			PNS	PPPK	JUMLAH			PNS	PPPK	
JUMLAH SELURUHNYA										
I	JPT PRATAMA									
	1									
	2 dst.....									
II	Administrator									
	1									
	2 dst.....									
	Pengawas									
	1									
	2 dst.....									
	Pelaksana									
	1									
	2 dst.....									
III	Jabatan fungsional									
	1 Analisis Kepegawaian Keahlian									
	a. Ahli Utama									
	b. Ahli Madya									
	c. Ahli Muda									
	d. Ahli Pertama									
	2 Analisis Kepegawaian Keterampilan									
	e. Penyelia									
	f. Mahir									
	g. Terampil									
	h. Pemula									

Menteri/Kepala/Ketua/Gubernur/Bupati/Walikota

.....

**RINCIAN PENETAPAN KEBUTUHAN TENAGA KESEHATAN
DI LINGKUNGAN
TAHUN ANGGARAN 2019**

NO	UNIT KERJA	PETA JABATAN				KET	
		DOKTER					
		JEN. JAB	KEKURANGAN		CPNS		CPPPK
		PNS	PPPK				
JUMLAH SELURUHNYA			8	6	3	5	
1	RUMAH SAKIT A..	DOKTER					
		Ahli Utama					
		Ahli Madya					
		Ahli Muda	2	1	0	1	
		Ahli Pertama	2	1	1	1	
2	PUSKESMAS R..	Ahli Utama					
		Ahli Madya	1	1	0	1	
		Ahli Muda	1	2	0	1	
		Ahli Pertama	2	1	2	1	

CATATAN : ABK berdasarkan jumlah Pasien ?

Penyampaian Data Kebutuhan ASN di Instansi Pemerintah

CARA LAMA



eFormasi

CARA BARU



FOMASI





e-FORMASI

SISTEM INFORMASI PERENCANAAN SDM APARATUR
KEMENTERIAN PAN DAN RB

ANJAB

Sebagai dasar manajemen ASN (PNS & PPPK)

Peta jabatan

Sekelompok jabatan yg ada di dalam organisasi instansi

Kebutuhan

Jumlah Pegawai berdasarkan beban kerja (saat ini dan akan datang dalam waktu 5 tahun) 2019 S/D 2023

existing

Jumlah PNS yg menduduki jabatan pada unit organisasi instansi

Pensiun Berhenti dll

Jumlah PNS yg akan pensiun, berhenti serta mutasi pd unit organisasi instansi

Kelebihan

Perbandingan Jumlah Pegawai dengan beban kerja ternyata berlebihan

Kekurangan

Perbandingan Jumlah Pegawai dengan beban kerja ternyata kekurangan

Formasi

Alokasi Kekurangan pegawai berdasarkan Jabatan dan unit kerja Organisasi Instansi

NIP

Menyimpan Profil PNS berdasarkan Data Induk yang ada di BKN

Kelas Jabatan

Tergambarkan seluruh kelas jabatan sebagai dasar penghitungan penghasilan ASN



HAL-HAL YANG PERLU DILAKUKAN

- Pemetaan dan Penataan SDM (PNS dan PPPK) berdasarkan peta jabatan dan kebutuhan organisasi
- Persiapan masa transisi (5 tahun) terhadap pegawai non PNS untuk mengikuti seleksi PNS maupun PPPK
- Usulan Pengadaan PPPK tahun 2019
- Evaluasi Pelaksanaan Kebijakan PPPK



Terima Kasih Sekian

