

REFORMASI BIROKRASI DAN ASN

HERU NURASA

LATAR BELAKANG

- SONDANG SIAGIAN: DI DUNIA INI TIDAK ADA YANG PERMANEN, SEMUA MENGALAMI PERUBAHAN. SATU-SATUNYA YANG PERMANEN ADALAH PERUBAHAN ITU SENDIRI.
- JADI, SETIAP ORGANISASI DITUNTUT UTK MAMPU BERADAPTASI TERHADAP PERUBAHAN LINGKUNGAN INTERNAL DAN/ EKSTERNAL

DUA JENIS PERUBAHAN ORGANISASI

- PERUBAHAN ALAMIAH (NATURAL CHANGE).
- PERUBAHAN DIPAKSAKAN (INDUCED CHANGE)
- REFORMASI BIROKRASI MERUPAKAN PERUBAHAN YANG DIPAKSANAKAN

LATAR BELAKANG REFORMASI BIROKRASI

- ❑ **Praktek Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) .**
- ❑ **Tingkat Efisiensi, efektivitas dan Produktivitas yang masih rendah**
- ❑ **Tingkat transparansi dan akuntabilitas birokrasi masih rendah**
- ❑ **Tingkat disiplin dan etos kerja pegawai masih rendah .**
- ❑ **Tingkat Pelayanan Publik yang rendah .**

**REFORMASI
BIROKRASI
(RB)**

PERMENPAN
15/2008

- **TIM REFORMASI UNPAD**

RB UNPAD

PILAR REFORMASI BIROKRASI

REFORMASI
ORGANISASI

REFORMASI
BISNIS PROSES
(TATA LAKSANA)

REFORMASI
KEPEGAWAIAN

REFORMASI ORGANISASI



REDEFINISI MISI, VISI,
STRATEGI, VALUE

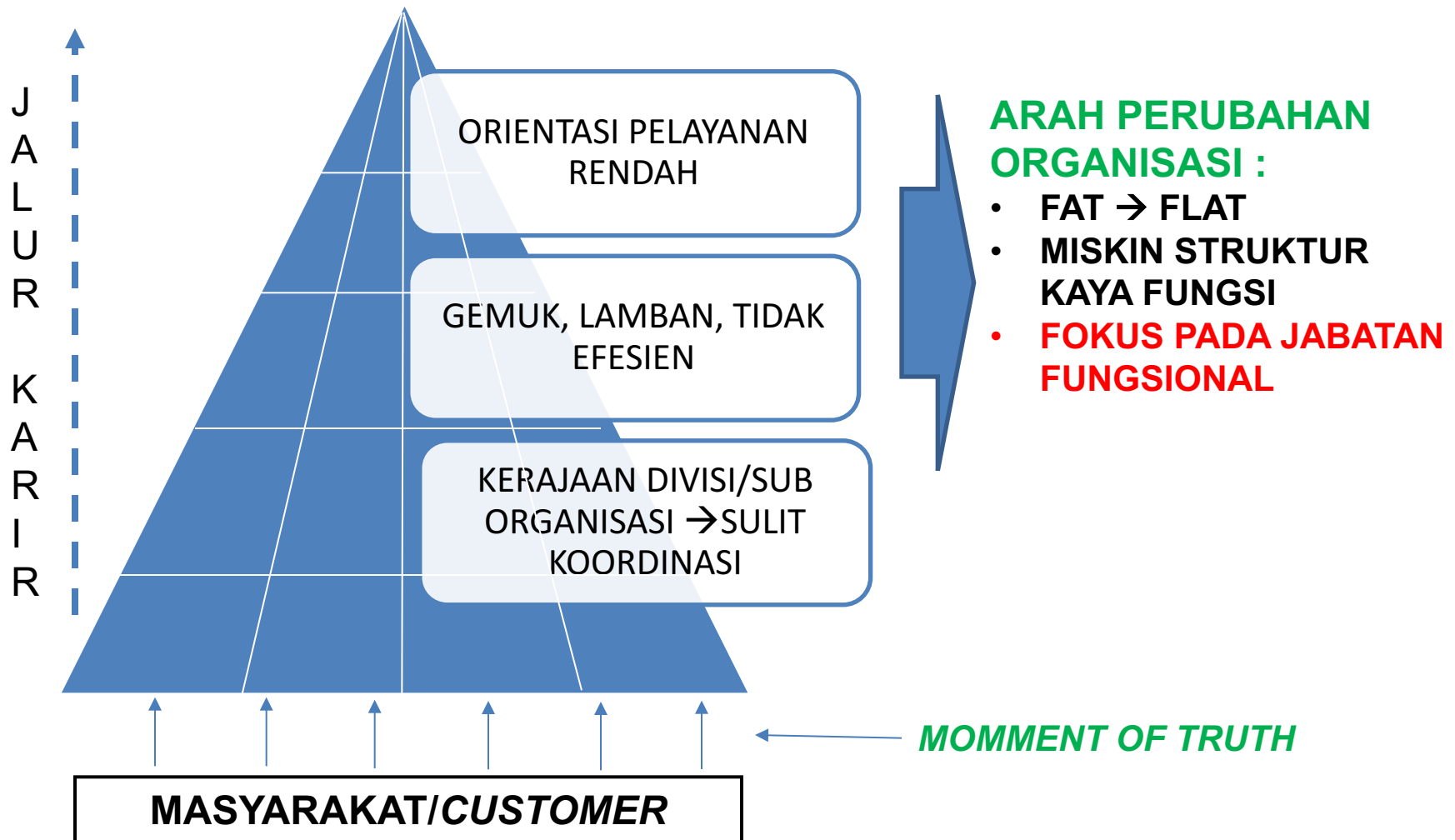


RESTRUKTURISASI



ANJAB, ANALISIS BEBAN
KERJA → PETA JABATAN

ARGUMEN REFORMASI ORGANISASI



KEUNGGULAN JABATAN FUNGSIONAL

- JALUR KARIR PEGAWAI TERBUKA LEBAR UNTUK SETIAP PEGAWAI, SAMPAI PADA JABATAN FUNGSIONAL TERTINGGI → BERBEDA DENGAN JABATAN STRUKTURAL, DGN POSISI JABATAN TERBATAS (PERSAINGAN KETAT)
- PERILAKU ORGANISASI MENJADI LEBIH BERORIENTASI PADA PELAYANAN

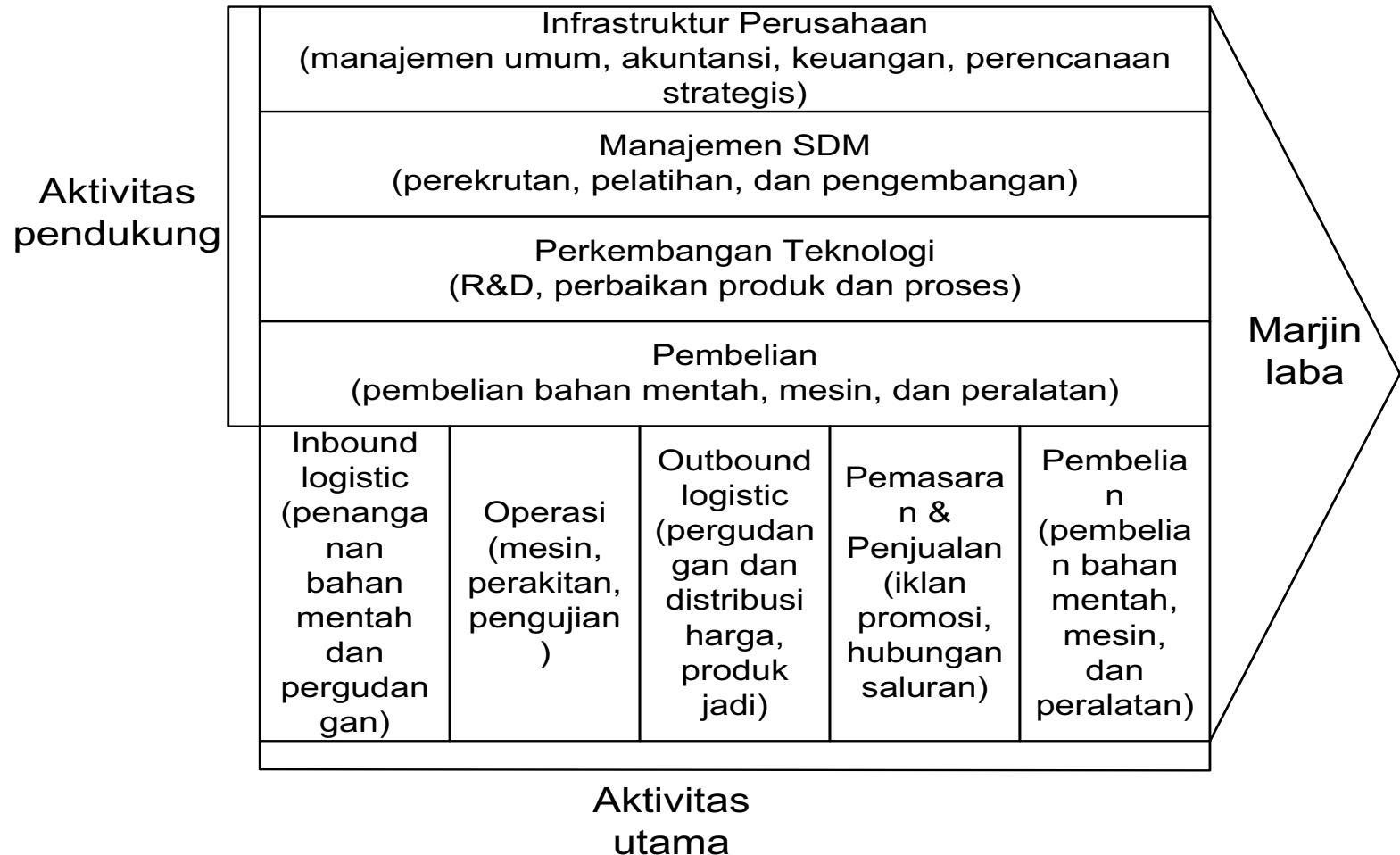


REFORMASI PROSES BISNIS

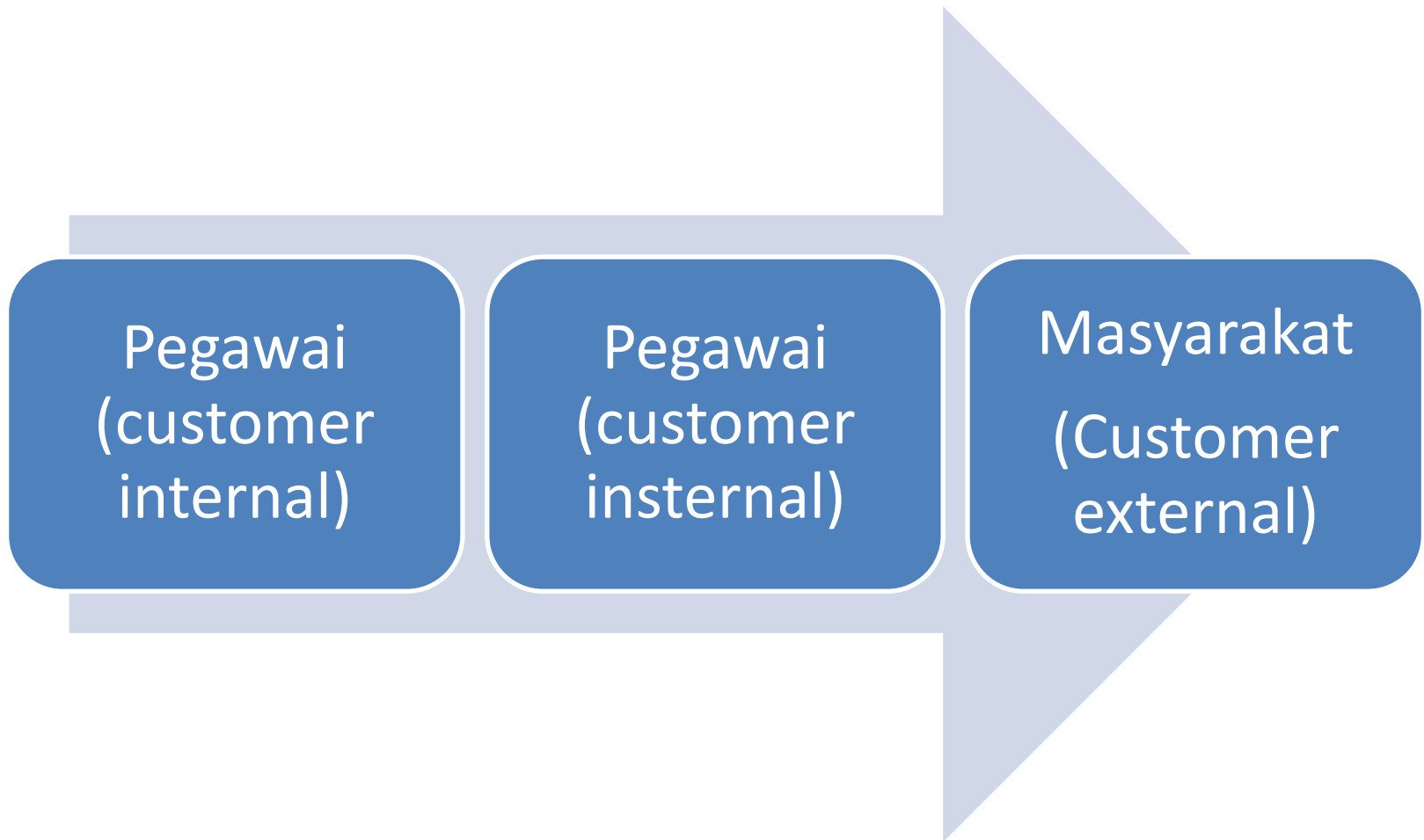
PENYUSUNAN TATA LAKSANA YANG
MENGHASILKAN SOP

ELEKTRONISASI LAYANAN DAN DOKUMEN

ANALISIS RANTAI NILAI (organisasi birokrasi)



PROSES ORGANISASI BERBASIS LAYANAN



Con't

- PADA ORGANISASI BERBASIS FUNGSI, TERDAPAT *INTERNAL CUSTOMER* DAN *EXTERNAL CUSTOMER*.
- JADI, PARADIGMA "*CORE BUSINESS*" DAN "*SUPPORTING BUSINESS*" SUDAH TIDAK RELEVAN. SEMUA FUNGSI MERUPAKAN "PROSES OWNER" DALAM MENYEDIAKAN LAYANAN FUNGSIONAL.
- APABILA TERJADI KAPASITAS BERLEBIH, MAKA PROSES (*MEANS/METHODE*) DAN PRODUK (*ENDS*) LAYANAN DAPAT DISEDIAKAN UNTUK EXTERNAL CUSTOMER.

REFORMASI SDM-PEGAWAI

ASESMENT KOMPETENSI PEGAWAI (TALLENT MAPPING)
SISTEM PENGADAAN-SELEKSI
SISTEM MUTASI, ROTASI, PROMOSI, DEMOSI

SISTEM PENILAIAN KINERJA
SISTEM GAJI DAN REMUNERASI
POLA KARIR DAN DIKLAT

REFORMASI PEGAWAI

Civil service reform is a deliberate action to improve the efficiency, effectiveness, professionalism, representativity and democratic character of a civil service, with a view to promoting better delivery of public goods and services, with increased accountability.

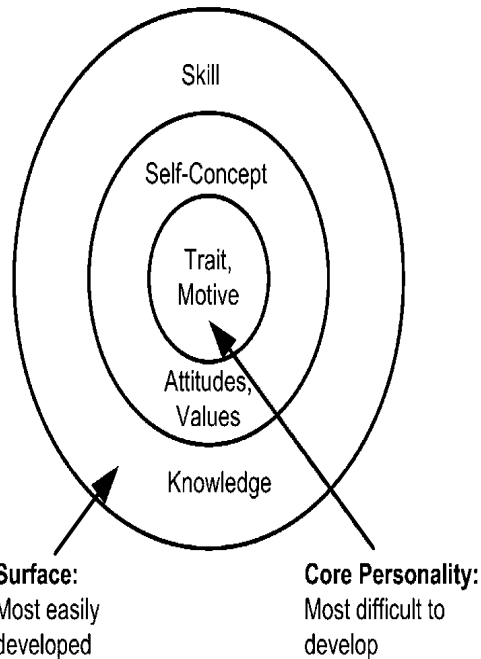
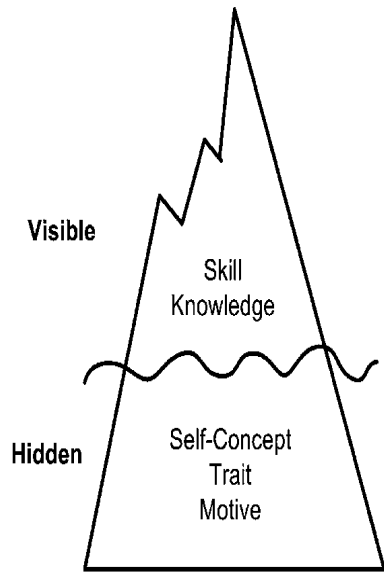
Such actions can include data gathering and analysis, organizational restructuring, improving human resource management and training, enhancing pay and benefits while assuring sustainability under overall fiscal constraints, and strengthening measures for public participation, transparency, and combating corruption

ARAH REFORMASI PEGAWAI

- SEJALAN DENGAN PARADIGMA ORGANISASI --- **MISKIN STRUKTUR KAYA FUNGSI** --- MAKA JABATAN FUNGSIONAL LEBIH MENGENGEMUKA.
- ARGUMENNYA, JABATAN FUNGSIONAL LEBIH BERORIENTASI PADA LAYANAN (INTERNAL DAN EKSTERNAL)
- DILAKUKAN ASSESSMENT KOMPETENSI (TALLENT MAPPING)
- PENATAAN ULANG JABATAN. IMPASING MENJADI PENTING.
- PENATAAN ULANG SISTEM POLA KARIR DAN DIKLAT
- SISTEM PENILAIAN KINERJA. KOMPENSASI PEGAWAI AKAN LEBIH BERORIENTASI PADA KINERJA

KOMPETENSI

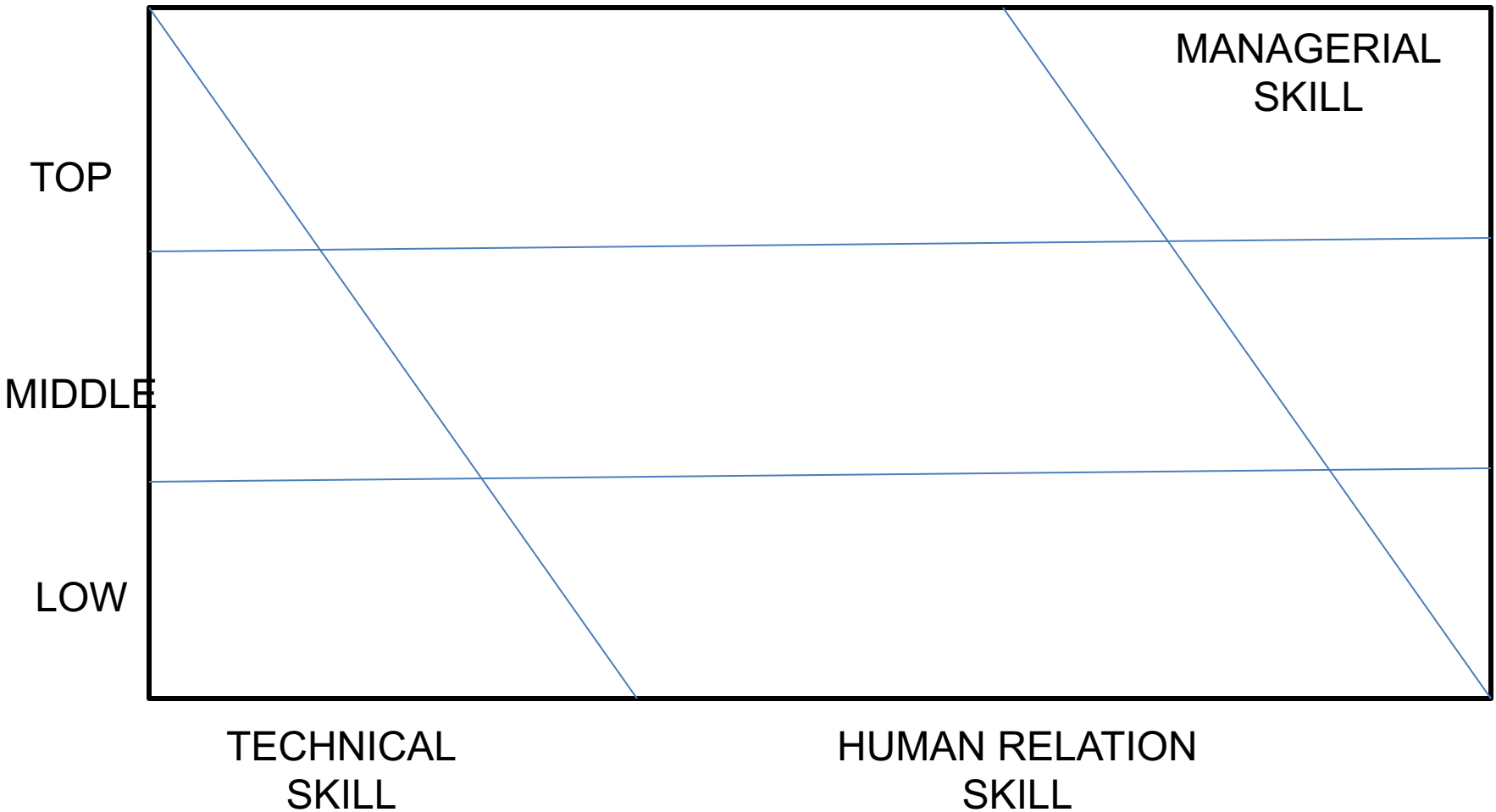
The Iceberg Model



Triangle of Success



SKILL



DEFINISI JABATAN FUNGSIONAL

- PERMENPAN-RB 26/2016: Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan **pelayanan fungsional** yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

FUNGSIONAL KEAHLIAN

1. Jenjang Utama, tugas dan fungsi utamanya bersifat strategis nasional yang mensyaratkan kualifikasi profesional tingkat tertinggi dengan pangkat Pembina Utama Madya (IV/d) sampai Pembina Utama (IV/e).
2. Jenjang Madya, tugas dan fungsi utamanya bersifat strategis sektoral yang mensyaratkan kualifikasi profesional tingkat tinggi dengan pangkat mulai dari Pembina (IV/a) sampai Pembina Utama Muda (IV/c).
3. Jenjang Muda, tugas dan fungsi utamanya bersifat taktis operasional yang mensyaratkan kualifikasi profesional tingkat lanjutan dengan pangkat mulai dari Penata (III/c) sampai Penata Tingkat I (III/d).
4. Jenjang Pertama, tugas dan fungsi utamanya bersifat operasional yang mensyaratkan kualifikasi profesional tingkat dasar dengan pangkat Penata muda (III/a) sampai Penata Muda Tingkat I (III/b).

FUNGSIONAL KETERAMPILAN

1. Jenjang Penyelia, tugas dan fungsi utamanya sebagai pembimbing, pengawas, dan penilai pelaksanaan pekerjaan pejabat fungsional tingkat dibawahnya, yang mensyaratkan pengetahuan dan pengalaman teknis operasional penunjang beberapa cabang ilmu pengetahuan tertentu, pangkat Penata (III/c) sampai Penata Tingkat I (III/d).
2. Jenjang Pelaksana Lanjutan, tugas dan fungsi utamanya sebagai pelaksana tingkat lanjutan dan mensyaratkan pengetahuan dan pengalaman teknis operasional penunjang yang didasari oleh suatu cabang ilmu pengetahuan tertentu, pangkat Penata Muda (III/a) sampai Penata Muda Tingkat I (III/b).
3. Jenjang Pelaksana, tugas dan fungsi utamanya sebagai pelaksana dan mensyaratkan pengetahuan dan pengalaman teknis operasional penunjang yang didasari oleh satu cabang ilmu pengetahuan tertentu, pangkat Pengatur Muda Tingkat I (II/b) sampai Pengatur Tingkat I (II/d).
4. Jenjang Pelaksana Pemula, tugas dan fungsi utamanya sebagai pembantu pelaksana dan mensyaratkan pengetahuan teknis operasional penunjang yang didasari oleh suatu cabang ilmu pengetahuan tertentu dengan kepangkatan Pengatur Muda, golongan ruang II/a.

FUNGSIONAL UMUM

- Jabatan fungsional umum yang untuk pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkatnya tidak disyaratkan dengan angka kredit.
- Hingga saat ini, terdapat 37 rumpun/kelompok jabatan dalam jabatan fungsional umum
- Namun, jabatan fungsional umum masih kurang jelas benefitnya bagi pegawai.

IMPASING

- PERPINDAHAN DARI JABATAN STRUKTURAL KE FUNGSIONAL, ATAU SEBALIKNYA.
- DIPERLUKAN UJI (PENYETARAAN) KOMPETENSI AGAR DIPASTIKAN DAPAT SESUAI DENGAN PERSYARATAN JABATAN YANG DIBUTUHKAN.
- UJI KOMPETENSI BERSIFAT HARD SKILL DAN SOFT SKILL

TERIMA KASIH