

FAKTOR-FAKTOR MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (Steers, 1985)

1. Tujuan Strategis
2. Pemanfaatan sumberdaya
3. Lingkungan kerja
4. Proses komunikasi
5. Kepemimpinan dan pengambilan keputusan
6. Adaptasi dan inovasi organisasi

TANTANGAN ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN DI INDONESIA

1. Desentralisasi (3,6 juta PNS 23% di pusat; 68,4 di daerah)
2. Rendahnya produktivitas; 2% dari jml penduduk belum kelebihan, tetapi 60% pegawai tidak kompeten (Thoha, 2005)
3. Rekrutmen yang kurang transparan; isu putra daerah; tidak seimbang antara *work-load* dan *work-force*
4. Pengaruh politik dalam birokrasi Pemda
5. Koordinasi antar lembaga pelaksana adm.kepegawaian (Menpan, BKN, LAN, BKD).

PERATURAN DI BIDANG KEPEGAWAIAN

1. UU No.43/1999 ttg Pokok-pokok Kepegawaian
2. PP No.96-101/2000 ttg Pengangkatan s.d. Diklat pegawai
3. Keppres No.159/2000 ttg Pembentukan BKD
4. PP No.8/2003 ttg Pedoman Organisasi Perangkat Daerah
5. PP No.9/2003 ttg Wewenang pengangkatan & pemberhentian PNS
6. SKB Menpan & Mendagri No.01/2003 ttg Juklak atas PP No.8/2003
7. Kepmendagri No.6,7,8/2003 ttg Pembinaan, Penyidikan dan Diklat PNS

LEMBAGA PENGELOLA PNS

1. Kementerian PAN;
 - Rasionalisasi kelembagaan, penyederhanaan tatalaksana, sistem merit, penerapan gaji, pelayanan optimal
2. Badan Kepegawaian Negara (BKN);
 - Kebijakan nasional kepegawaian, identifikasi kebutuhan pendidikan, adm. kepegawaian, standar prosedur mutasi, gaji, tunjangan
3. Lembaga Administrasi Negara (LAN);
 - Kajian kinerja kelembagaan dan SDM aparatur, kajian kinerja kelembagaan, pembinaan, pendidikan dan pelatihan aparatur, pelayanan administrasi umum
4. Badan Kepegawaian Daerah (BKD);
 - Sistem rekrutmen hingga pensiun.

Agenda kebijakan: UU No.43/1999 menetapkan perlunya dibentuk Komisi Kepegawaian Negara. Kapan realisasinya?

PERAN STRATEGIS LEMBAGA DI DAERAH Dalam Manajemen SDM

1. Kepala Daerah (Gubernur, Bupati, Walikota):

- Perumusan Strategi Pengembangan SDM dalam Renstra
- Kebijakan manajemen kepegawaian

2. DPRD:

- Pengembangan Organisasi dan SDM Penunjang sesuai aspirasi masyarakat
- Pengawasan eksekutif dalam manajemen SDM

3. Sekda:

- Perencanaan dan pengembangan SDM
- Analisis jabatan struktural & fungsional

4. BKD:

- Administrasi kepegawaian
- Pengembangan SIM
- Analisis Jabatan

PERKEMBANGAN KEBIJAKAN MENGENAI SOT

- UU No.22/1999 ttg
Sistem Pemerintahan
Daerah
 1. PP No.84/2000 ttg Pedoman
Organisasi Perangkat
Daerah
 2. PP No.8/2003 ttg Pedoman
Organisasi Perangkat
Daerah
 3. PP No.9/2003 ttg
Wewenang Pengangkatan,
Pemindahan dan
Pemberhentian PNS
- UU No.32/2004 ttg
Sistem Pemerintahan
Daerah
 - Akan ada PP ttg SOT yang
baru?

PERKEMBANGAN BARU (KEMUNGKINAN REVISI PP 8/2003)

- Raker Karo Organisasi se Indonesia, 8 Des 2004 di Depdagri: PP 8/2003 perlu disesuaikan dengan UU No.32/2004
- Raker Karo Ortala se Indonesia di Jabar, Feb 2005: konsep Revisi PP 8/2003

MASALAH IMPLEMENTASI PP 8/2003

1. Provinsi belum ada yang melaksanakan
2. Kabupaten/Kota: terlaksana 10%
3. Pembatasan jumlah perangkat daerah: tidak sesuai semangat otonomi
4. Nomenklatur tidak seragam
5. Perampingan “terlalu besar” (Mis: Jatim 1.300 jabatan, Jabar 800 jabatan, Sumsel 700 jabatan)
6. Pengaturan satuan lain belum jelas (RSUD, BKKD,

MASALAH TEKNIS SOT

1. KESERAGAMAN VS. BEBAN KERJA; Eselon Ka.Dinas sama (Kota Surabaya: 2,6 juta penduduk = Kota Sabang: 24 ribu penduduk?)
2. Pembatasan dinas: 14 dinas. Bgm dg DKI Jakarta, Papua?
3. Skoring untuk menetapkan satuan: 500-750 untuk kantor; lebih 750 untuk dinas / badan. Aturan ttg perangkat daerah belum ada. Tidak cocok untuk fungsi pelayanan masyarakat (pendidikan, kesehatan)

KOORDINASI LEMAH, KEBIJAKAN REAKTIF

- Komisi Kepegawaian Negara belum terbentuk dan masing-masing lembaga (PAN, BKN, LAN) menjalankan kebijakannya sendiri-sendiri
- Konsep otonomi belum difokuskan kepada layanan publik, isu putera daerah mengganggu kinerja pegawai Pemda
- Kebijakan reaktif dan cenderung tidak menghasilkan perencanaan kepegawaian yang komprehensif. Misal: SE Menpan B/1110/M.PAN/6/2005 ttg pengangkatan pegawai honorer, bertentangan dengan merit system.

PERBAIKAN MANAJEMEN PNS DAN *RIGHTSIZING*

1. Utamakan keterbukaan rekrutmen, hindari isu putra-daerah
2. Pemanfaatan TI dalam administrasi kepegawaian
3. Perbaiki kesejahteraan;
 - Kurangi gap gaji terendah-tertinggi
 - Perbaiki gaji-pokok, kaitkan tunjangan dengan kinerja
 - Gaji berdasarkan SPM
4. Rightsizing berdasarkan kebutuhan organisasi
5. Sesuaikan keahlian dengan jabatan
6. Utamakan diklat fungsional, bukan penjenjangan (struktural)