

Reformasi Birokrasi, RUU ASN dan Reformasi Kepegawaian di Pemprov DIY



Dr. Wahyudi Kumorotomo, MPP
Magister Administrasi Publik
Universitas Gadjah Mada

www.kumoro.staff.ugm.ac.id

081 328 488 444

Kondisi Birokrasi Pemerintah Saat Ini

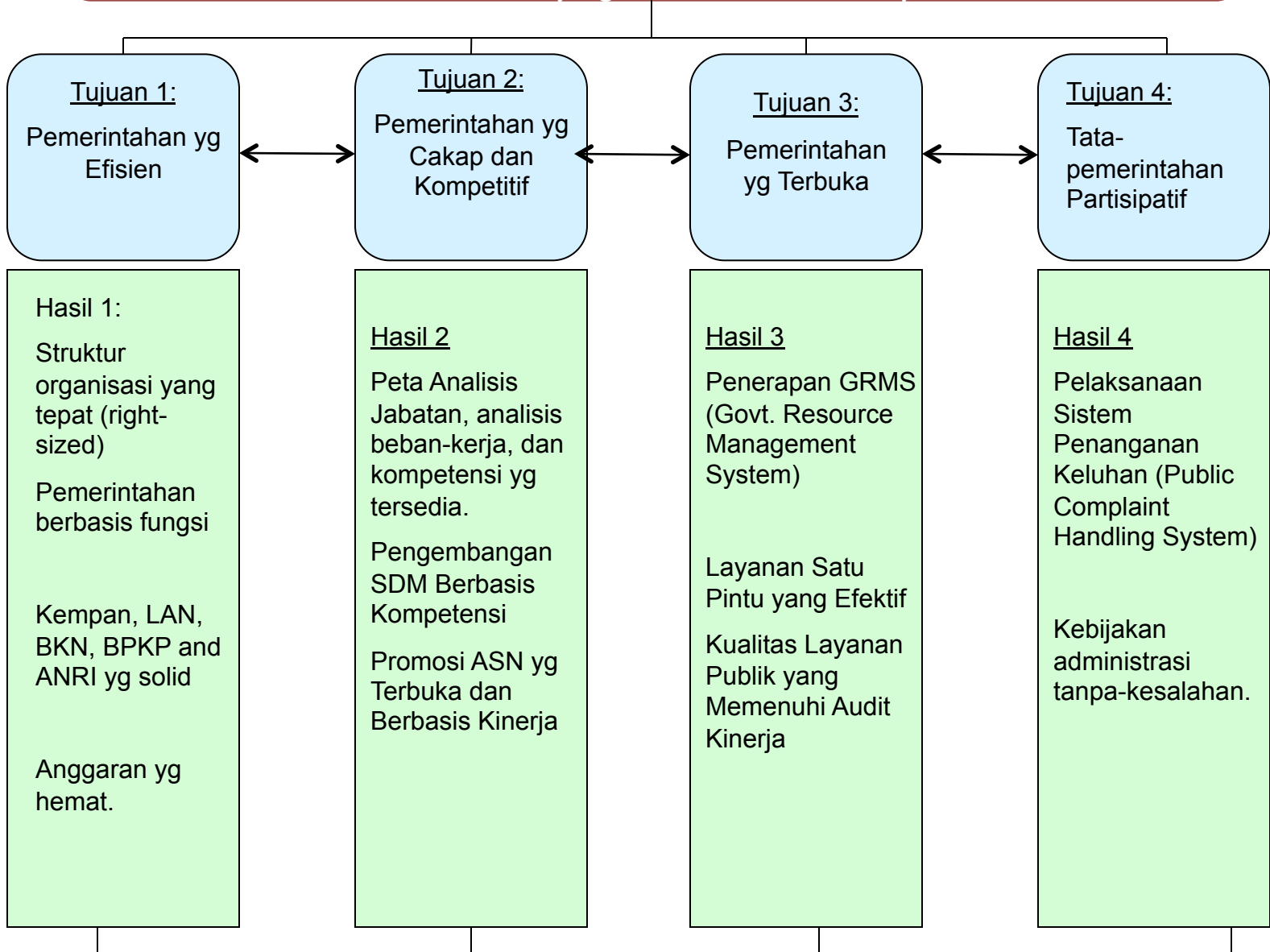
- **Organisasi:**
 - Perlu *right-sizing* karena banyak yang tidak sesuai dengan fungsi.
- **Peraturan Perundangan:**
 - Banyak yg tidak sinkron dan tidak konsisten.
- **Sumberdaya Manusia:**
 - Overstaffed dan Understaffed pada saat yg sama. Sistem penggajian yg buruk (kurang berorientasi pada kinerja).
- **Business Process (Tata-kerja):**
 - Terlalu banyak fungsi yg tumpang-tindih.
- **Pelayanan publik:**
 - Kualitas rendah; Ketidakpuasan layanan, korupsi administratif.
- **Pola pikir dan budaya:**
 - Kurang dukungan terhadap ide efisiensi, efektivitas, produktivitas dan layanan publik.

Tantangan Reformasi Birokrasi

Dalam RPJMN 2009-2012, Reformasi Birokrasi ditempatkan sebagai prioritas tertinggi karena peranannya dalam menentukan prioritas lainnya.

Target	Indikator	Baseline (2009)	Target (2014)	
Menciptakan pemerintahan yg bersih (bebas dari korupsi)	Indeks Persepsi Korupsi	2,8	5,0	
	Opini WTP menurut BPK	Pusat	42,17%	100%
		Daerah	2,73%	60%
Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	Indeks Integritas Nasional	Nasional	6,64	8,0
		Daerah	6,46	8,0
	Peringkat kemudahan menjalankan bisnis	122	75	
Pengembangan kapasitas dan akuntabilitas kinerja.	Indeks Efektivitas Pemerintahan	-0,29	0,5	
	Penyampaian LAKIP	24%	80%	

**Sasaran RB: Kualitas Pelayanan, Pemerintahan yang Cakap dan Bertanggungjawab,
Pemerintahan yang Bersih dan Bebas Korupsi**



9 Program Akselerasi

Manajemen dan Organisasi

Distribusi Layanan Publik yg Berkualitas

Profesionalisasi Layanan Publik

E-Government

Deregulasi Perijinan dan Debirokratisasi

Sistem Pelaporan Aset dan Kekayaan Negara

Sistem Remunerasi

Efisiensi Lembaga Pemerintah

PERMASALAHAN (1)

- Manajemen kepegawaian yang diterapkan belum mencerminkan prinsip keadilan, keterbukaan, kesejahteraan, serta integritas dan kompetensi baik pada tahap pengadaan dan seleksi, promosi dan mutasi, penilaian kinerja, pola karir, pengendalian jumlah dan distribusi pegawai hingga penetapan pensiun. Bahkan dalam beberapa hal manajemen kepegawaian ini sarat dengan praktek KKN
- Secara politik, aparatur negara masih mudah diintervensi oleh kepentingan-kepentingan politik yang bersifat sesaat dan jangka pendek.
- Penegakan disiplin dan kode etik.

UNDANG-UNDANG KEPEGAWAIAN

- Selama ini di Indonesia mengenal dan berlaku dua UU di bidang kepegawaian ini, yakni:
 - 1) UU no 8/ tahun 1974
 - 2) UU no 43/1999
- Keduanya sangat berbeda suasana pembuatan dan suasana pelaksanaannya.

PERMASALAHAN (2)

- Dalam bidang manajemen kepegawaian kita selama ini senantiasa mencerminkan sikap yang ambivalen.
- Di satu sisi sesuai dengan era reformasi dilakukan desentralisasi ke daerah, di sisi lain peranan pemerintah pusat melalui kementerian sektor memperkuat peran sentralnya.
- Belum lagi persoalan rekrutmen dan promosi menjadi rumit syarat dengan bisnis.

Gagasan ASN

- Awal tahun 2011, Komisi II DPR RI berinisiatif merancang RUU Kepegawaian
- Dengan dibantu 4 pakar di bidang ini (2 Guru Besar dari UGM, dan 2 Guru Besar dari UI) dibantu tim ahli dan asistensi DPR berhasil merumuskan rancangan UU tersebut
- Undang- undang itu dinamakan UU Aparatur Sipil Negara yang menekankan pada konsep jabatan profesi bagi kepegawaian.

SISTEMATIKA

JUMLAH BAB: 13 → MENJADI 15

JUMLAH PASAL: 89 membengkak menjadi 164

BAB I KETENTUAN UMUM

BAB II JENIS, STATUS, DAN KEDUDUKAN

Bagian Kesatu Jenis

Bagian Kedua Status

Bagian Ketiga Aparatur Eksekutif Negara

BAB III FUNGSI, TUGAS POKOK, DAN PERAN

Bagian Kesatu Fungsi

Bagian Kedua Tugas Pokok

Bagian Ketiga Peran

BAB IV NILAI DASAR

BAB V HAK DAN KEWAJIBAN

Bagian Kesatu Hak

Bagian Kedua Kewajiban

BAB VI KODE ETIK PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA

BAB VII MANAJEMEN

Bagian Kesatu	Umum
Bagian Kedua	Penetapan Kebutuhan
Bagian Ketiga	Pengadaan dan Seleksi
Paragraf 1	Pengadaan
Paragraf 2	Seleksi
Bagian Keempat	Masa Percobaan dan Pengangkatan
Paragraf 1	Masa Percobaan
Paragraf 2	Pengangkatan
Bagian Kelima	Jabatan
Bagian Keenam	Pola Karir
Bagian Ketujuh	Pengembangan
Bagian Kedelapan	Promosi dan Mutasi
Bagian Kesembilan	Penilaian Kinerja
Bagian Kesepuluh	Pemberhentian
Bagian Kesebelas	Penggajian, Tunjangan dan Kesejahteraan
Paragraf 1	Penggajian
Paragraf 2	Tunjangan
Paragraf 3	Kesejahteraan
Bagian Keduabelas	Pensiun
Bagian Ketigabelas	Perlindungan
Bagian Keempatbelas	Pengendalian Jumlah
Bagian Kelimabelas	Penghargaan
Bagian Keenambelas	Sanksi

BAB VIII KELEMBAGAAN

BAB IX KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA

BAB X ORGANISASI APARATUR SIPIL NEGARA

BAB XI SISTEM INFORMASI

BAB XII PENYELESAIAN SENGKETA

BAB XIII KETENTUAN PENUTUP

RUU APARATUR SIPIL NEGARA

- RUU ini tidak lagi menggunakan istilah RUU Kepegawaian, tetapi menggunakan istilah jabatan profesi dari pegawai itu sendiri.
- Kepegawaian adalah hal ihwal tentang orang yang bekerja di dalam pemerintahan. Tetapi ada sebutan PROFESInya
- Sementara itu di dalam kepegawaian itu telah terkumpul sebutan macam profesi di dalamnya, seperti: Polri, Jaksa, Guru, Hakim, TNI, dsb

Sebutan Profesi

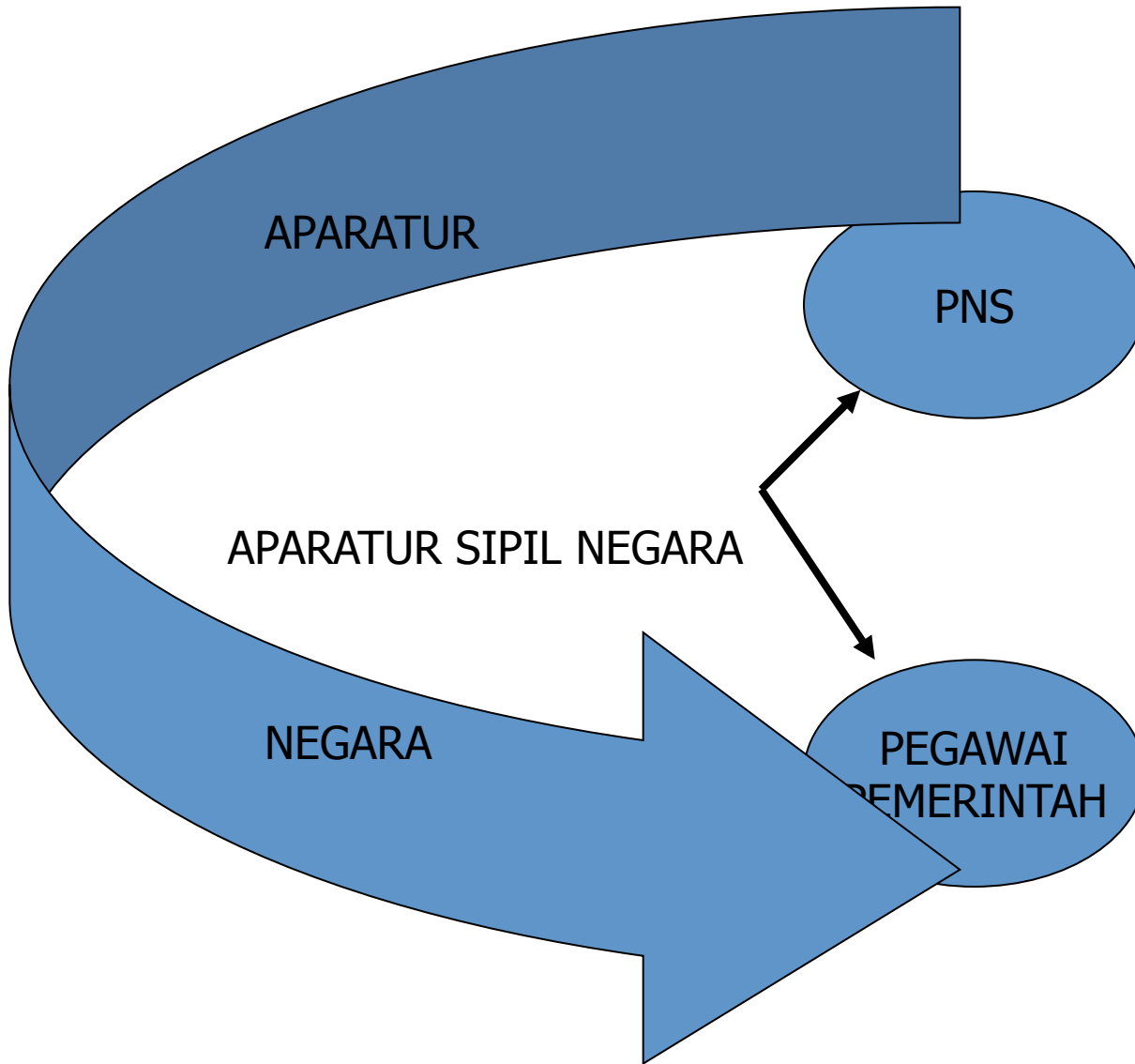
- Sebutan Pegawai atau PNS bukan menunjukkan gugus profesi, seperti misalnya TNI, POLRI, Dokter, Hakim, Jaksa, Wartwan, dan lain-lainnya
- PNS bukan sebutan profesi karena di dalamnya terdiri dari macam-macam profesi seperti yang disebutkan di atas.
- Oleh karena itu di dalamnya perlu dimulai dari identifikasi sebutan profesi itu.

- Menurut perkembangan management Sumber Daya Manusia telah dikenal profesi pegawai yang bekerja di pemerintahan itu disebut ***PUBLIC CIVIL SERVANT(SERVICE)***
- Di negara kita belum ada, yang ada PNS
- Dahulu dikenal ada sebutan PAMONG PRAJA atau PANGREH PRAJA tetapi nampaknya tidak lagi populer, malahan sekarang lebih populer dengan SATPOL PP.
- Maka perlu dicari sebutannya apa?

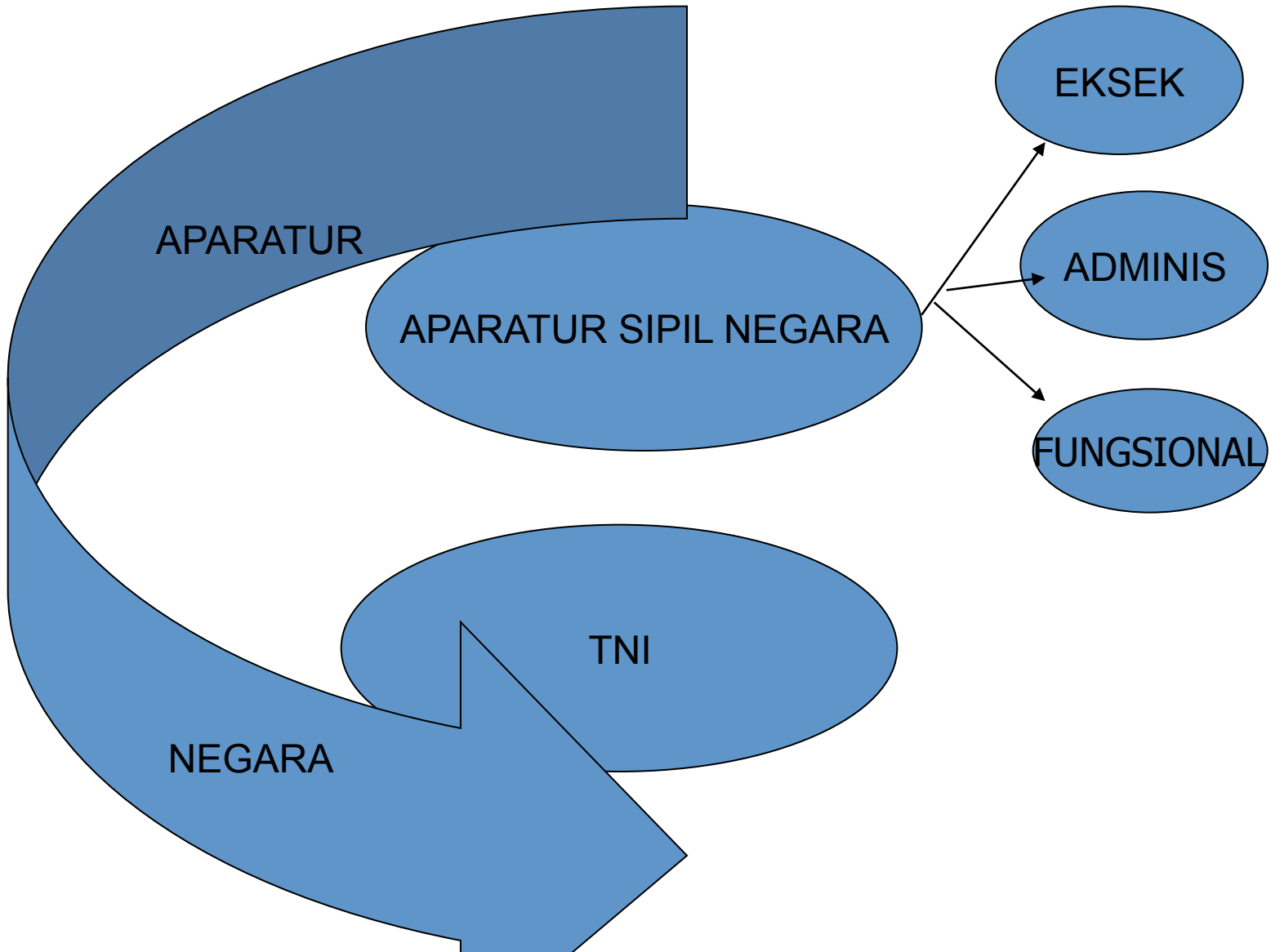
Perubahan Pokok

- Di dalam RUU ASN itu, dijelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara itu terdiri dari:
- 1) Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan
- 2) Pegawai Pemerintah
- PNS adalah pegawai tetap seperti yang sekarang ini kita jumpai
- Pegawai Pemerintah adalah warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan integritas, kualifikasi, kompetensi dan lainnya dan diangkat oleh pejabat yang berwenang sebagai Pegawai ASN pada suatu jabatan tertentu. Pegawai diangkat berdasarkan perjanjian kerja dalam waktu tertentu pada instansi pemerintah.

- APARATUR SIPIL NEGARA



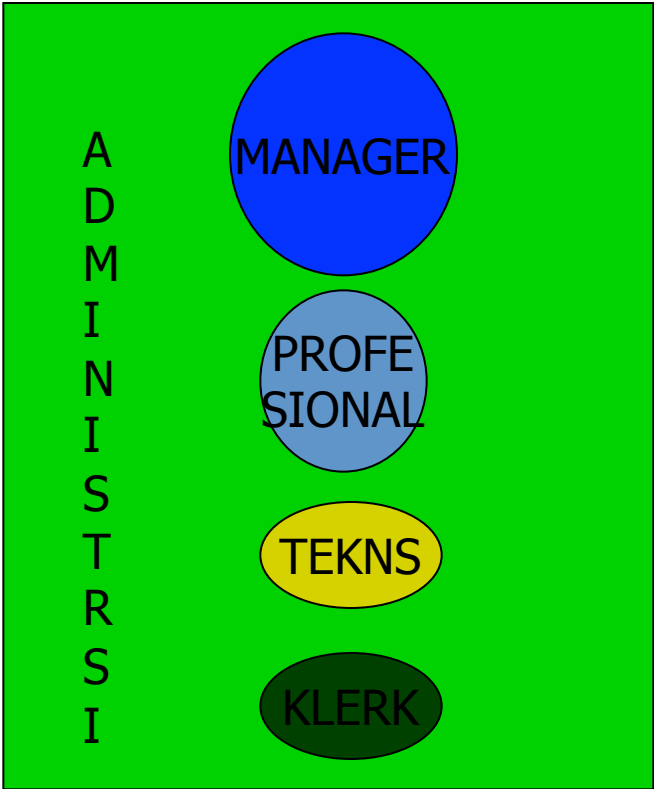
APARATUR NEGARA



Pengaturan Jabatan

- Di dalam Aparatur Sipil Negara nanti diatur beberapa jabatan bagi pegawai, antara lain:
- 1) Jabatan Eksekutif Senior (JES), dan
- 2) Jabatan Administrasi (General Administration)
- 3) Jabatan Fungsional Tertentu
- JES adalah jabatan tertinggi bagi kedudukan seorang pegawai (misalnya Dirjen, Sekjen, Irjen, dsb)
- Sedangkan jabatan Administrasi adalah jabatan yang berfungsi sebagai *supporting staff*, di bawah JES.
- Jabatan Fungsional Tertentu (keahlian, dan ketrampilan).

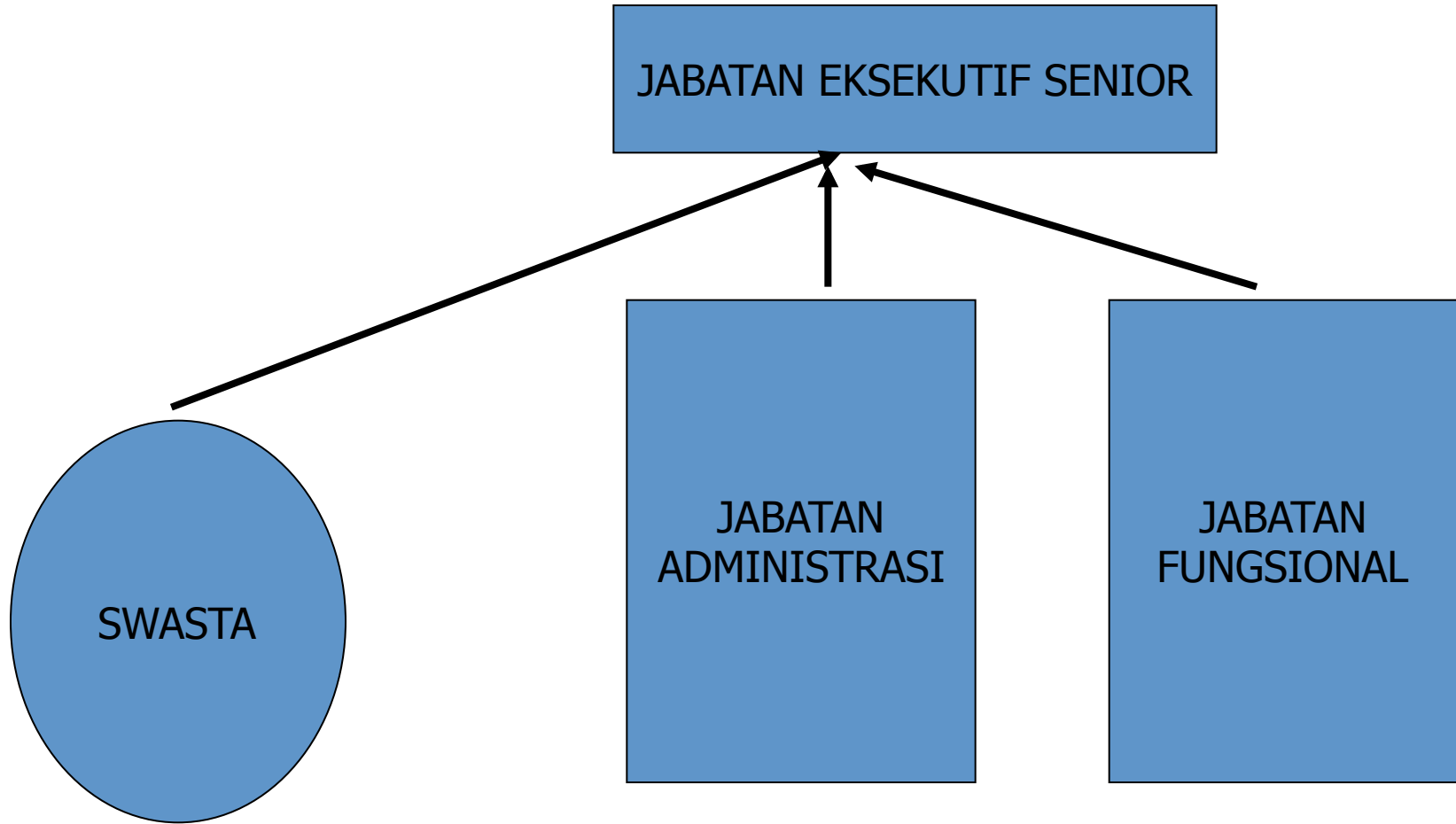
JABATAN EKSEKUTIF SENIOR



JABATAN EKSEKUTIF SENIOR



- Pengembangan Karier



Kategori Pejabat dalam RUU ASN

1. Pegawai Jabatan Eksekutif Senior (JES) berstatus PNS
2. Kedudukan Manajerial dalam jabatan Administrasi berstatus PNS
3. Kedudukan Profesional, tehnikal, klerikal pada jabatan administrasi berstatus PNS/ atau Pegawai Pemerintah
4. Pegawai jabatan fungsional tertentu berstatus Pegawai Pemerintah.

- ***JABATAN EKSEKUTIF SENIOR (JES)***
- ***Pejabat JES adalah PNS yang menduduki jabatan tinggi tertentu dan Pejabat Fungsional Utama tertentu yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah***
- ***Pengisian JES dilakukan melalui promosi dari PNS yang berasal dari seluruh instansi dan Perwakilan***
- ***Pengisian JES yang berasal dari non PNS ditetapkan oleh Keputusan Presiden***
- ***Pengisian JES dilakukan oleh KASN (Komisi Aparatur Sipil Negara)***

KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA

- *KASN ini nanti diharapkan yang membuat kebijakan tentang aparatur sipil negara ini*
- *Selain itu KASN juga mengevaluasi pelaksanaan kebijakan tersebut*
- *KASN juga menjaga agar Aparatur Sipil Negara tidak terintervensi oleh politik praktis*
- *KASN menjaga netralitas sistem Aparatur Sipil Negara*

- ***KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA (KASN)***
- ***Pemegang kekuasaan tertinggi pembinaan pegawai ASN dilakukan oleh Presiden***
- ***Anggota KASN diangkat oleh Presiden***
- ***KASN merumuskan peraturan tentang pelaksanaan standard, norma, prosedur dan kebijakan tentang Aparatur Sipil Negara***

Tugas KASN

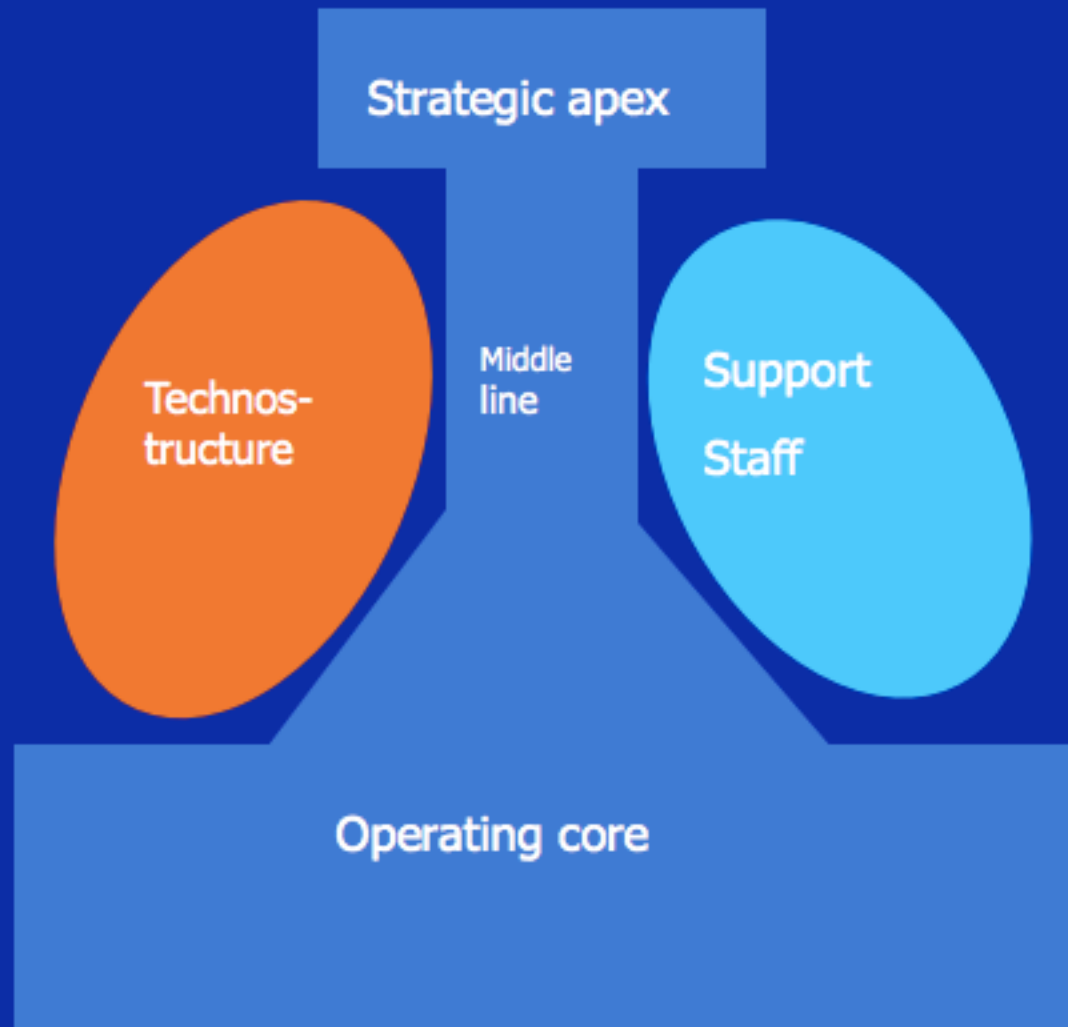
1. Menyusun, mereview dan mengevaluasi kebijakan dan praktek kepegawaian dan Aparatur Sipil Negara pada semua instansi di seluruh wilayah negara dan perwakilan di luar negeri
2. Mengevaluasi pelaksanaan nilai-nilai Aparatur Sipil Negara oleh instansi daerah yang berada didalam wilayah negara dan perwakilan
3. Mengevaluasi sistem dan prosedur instansi daerah untuk menjamin pelaksanaan peraturan ttg disiplin ASN
4. Menyelidiki laporan tentang pelanggaran atas peraturan ttg disiplin ASN
5. Menjamin agar ASN bebas dari campur tangan politik.

ORGANISASI KASN

- Organisasi Aparatur Sipil Negara merupakan wadah untuk menyampaikan aspirasi Aparatur Sipil Negara agar dapat berpartisipasi dan berperan memperjuangkan hak-hak dan kewajiban Aparatur Sipil Negara.
- Setiap Aparatur Sipil Negara dijamin hak dan kebebasannya untuk membentuk, bergabung dan atau membantu organisasi pegawai yang dapat menjamin hak kepegawaiannya sepanjang profesi Aparatur tersebut tidak menjalankan fungsi penegakan hukum, keamanan dan ketertiban masyarakat.
- Organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk asosiasi Aparatur Sipil Negara yang merupakan organisasi yang bersifat non-kedinasan
- Ketentuan lebih lanjut mengenai organisasi Aparatur Sipil Negara diatur dengan Peraturan Pemerintah.

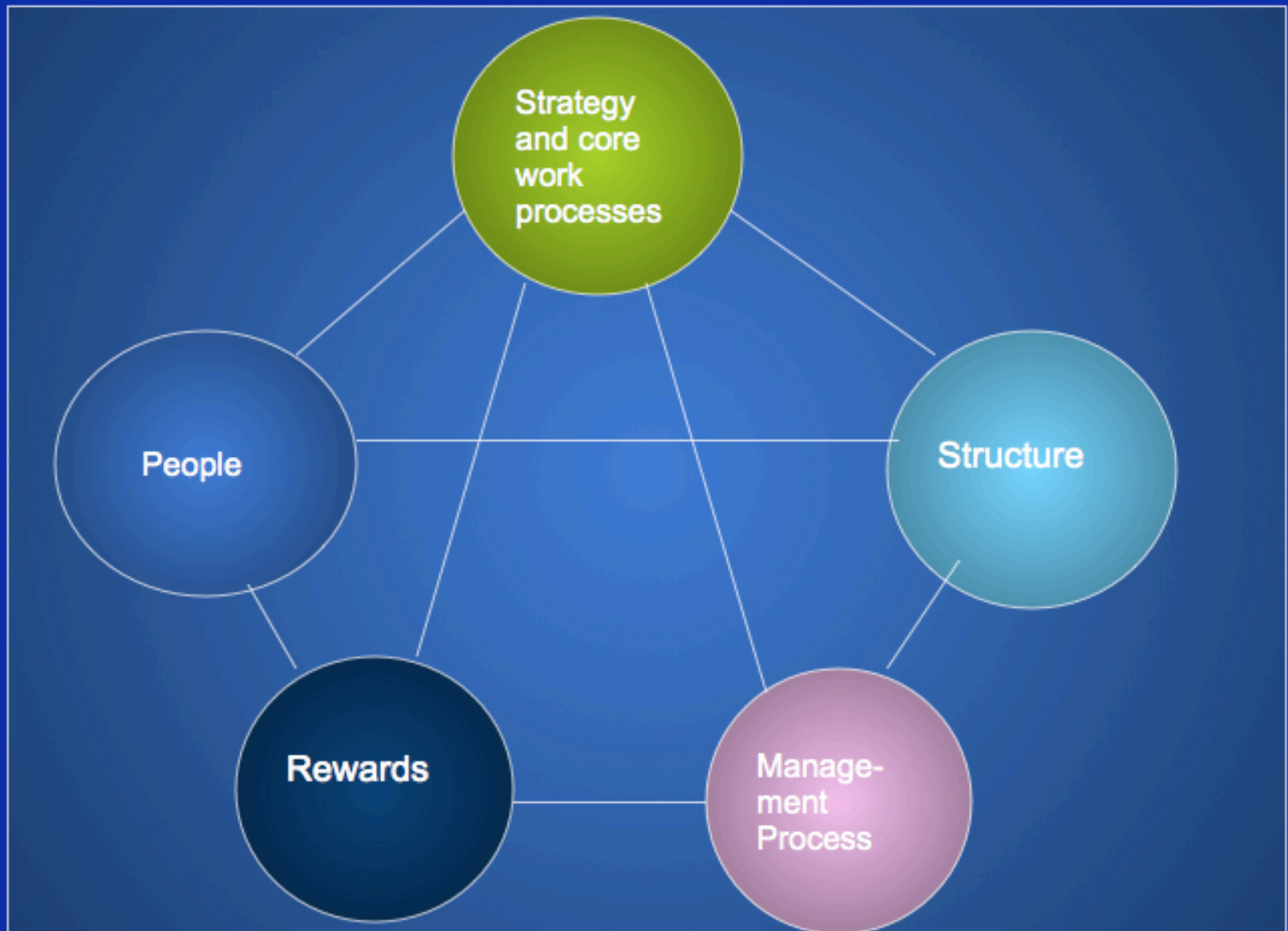
- Kebijakan Manajemen ASN ditetapkan oleh pemerintah pusat
- Manajemen PNS dilakukan oleh Kementerian dan Lembaga pemerintah daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan
- Pembinaan dan pengawasan manajemen pegawai ASN dilakukan oleh Menpan RB
- Dalam menjalankan tugasnya Menpan dan RB dibantu oleh BKN dan LAN.

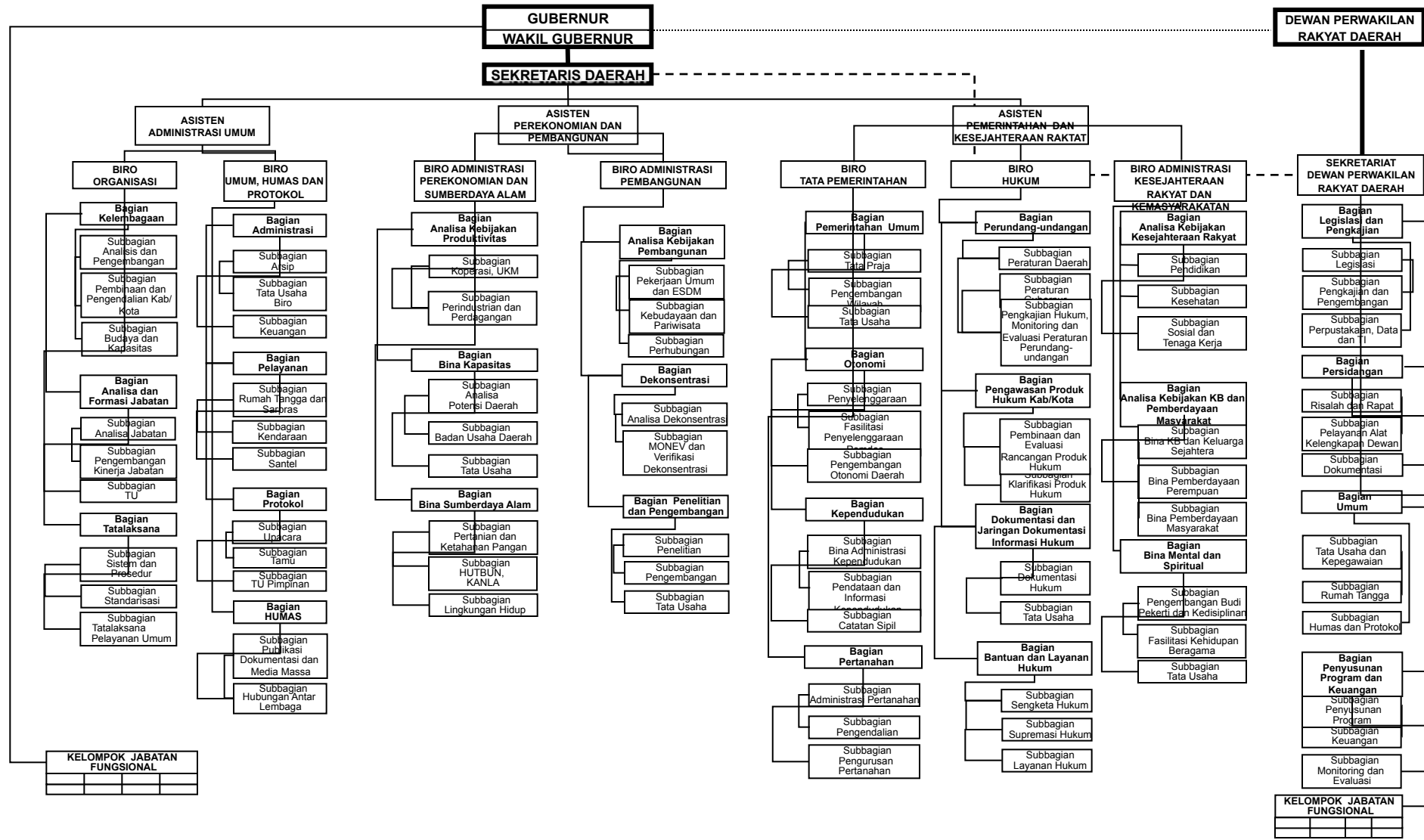
Struktur Dasar Organisasi



Sb: Mintzberg (1979:20)

Strategi Organisasi Sebagai Determinan Struktur





Keterangan :
 — : Garis Komando
 - - - : Garis Koordinasi
 : Garis Kemitraan

Yogyakarta,

GUBERNUR
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

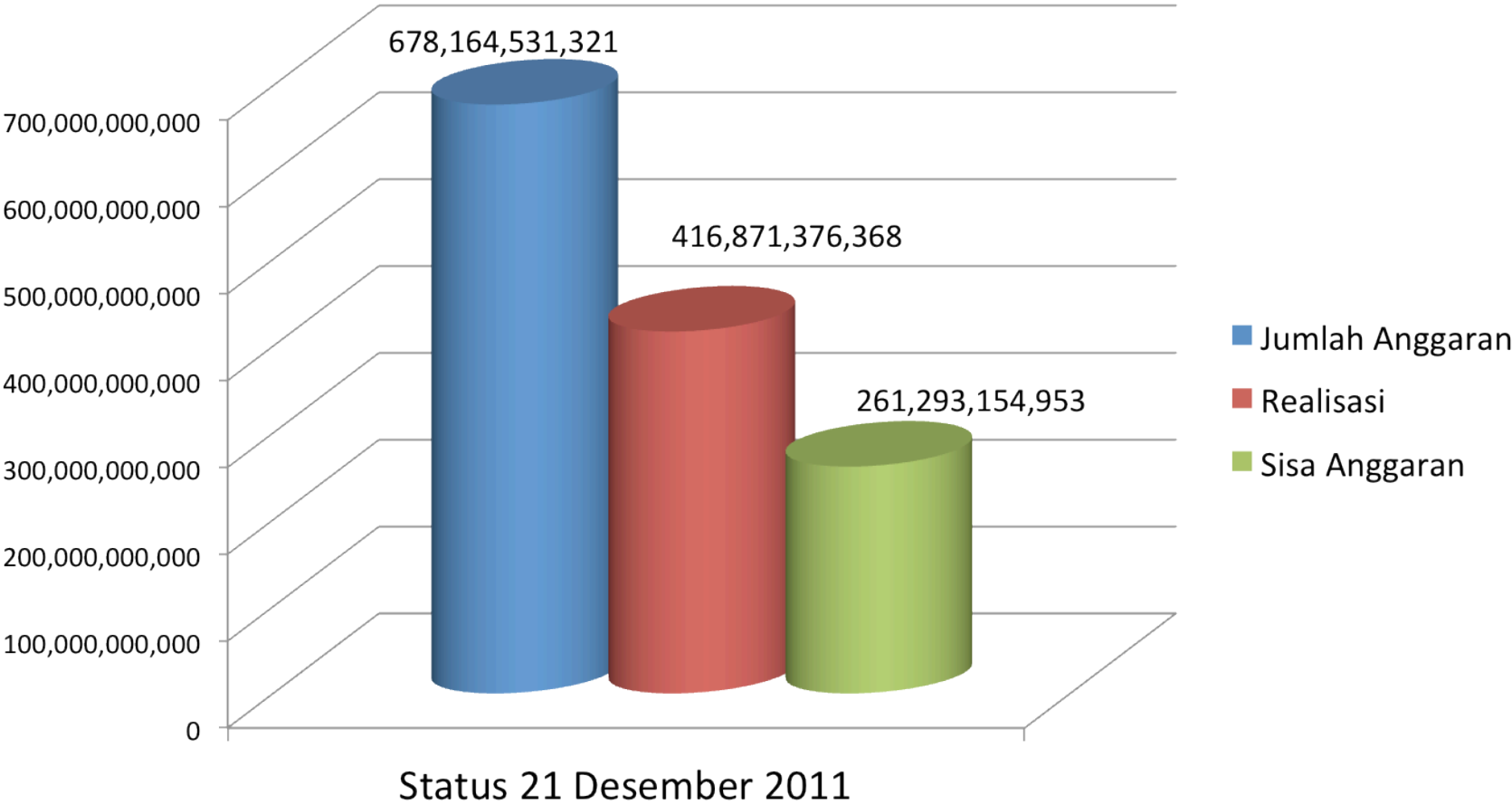
Lembaga Teknis Daerah (Perda 7/2008)

1. Inspektorat;
2. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah;
3. Lembaga Teknis Daerah, yang terdiri dari :
 1. Badan Kepegawaian Daerah.
 2. Badan Pendidikan dan Pelatihan.
 3. Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah.
 4. Badan Lingkungan Hidup.
 5. Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat.
 6. Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan.
 7. Badan Kerjasama dan Penanaman Modal.
 8. Badan Pemberdayaan Perempuan dan Masyarakat .
 9. Rumah Sakit Grhasia.
4. Satuan Polisi Pamong Praja.

Dinas (Perda 6/2008)

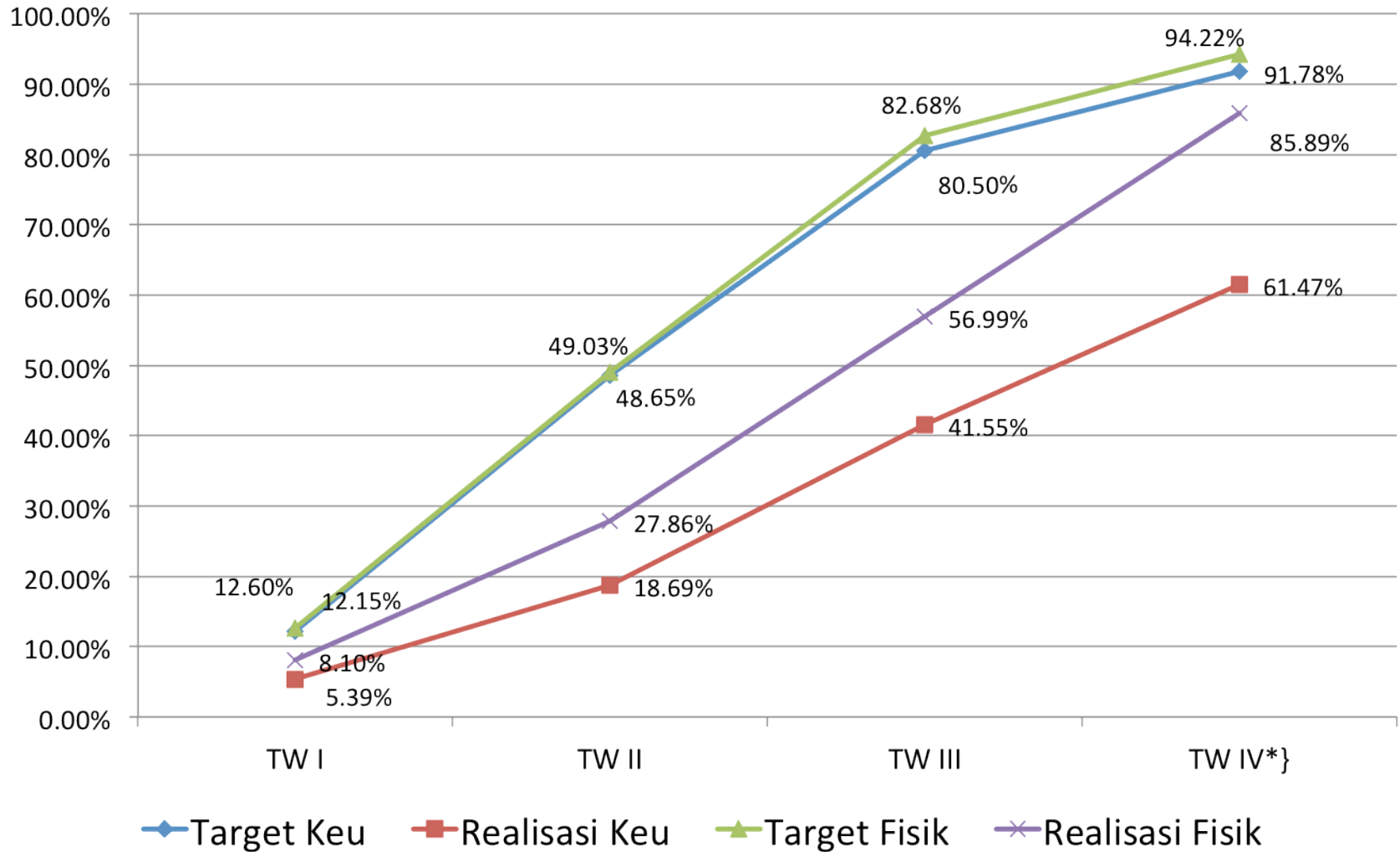
1. Dinas Pertanian;
2. Dinas Kelautan dan Perikanan;
3. Dinas Kehutanan dan Perkebunan;
4. Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga;
5. Dinas Kebudayaan;
6. Dinas Pariwisata;
7. Dinas Sosial;
8. Dinas Kesehatan;
9. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
10. Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral;
11. Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika;
12. Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah;
13. Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset.

Realisasi belanja APBD Pemprov DIY Sangat Rendah



Sumber Data : http://intranet.jogjakarta.go.id/monev_apbd

Kesenjangan antara Target & Realisasi Makin Lebar



Alokasi Belanja di Daerah Kurang Efektif

Jumlah Program	Jumlah Kegiatan	% Penyelesaian Kegiatan		
		TW 1	TW 2	TW 3
215	1283	0,25	3,10	11,05
		(3 kegiatan)	(41 kegiatan)	(142 kegiatan)

Catatan Tim Money Pemprov DIY :

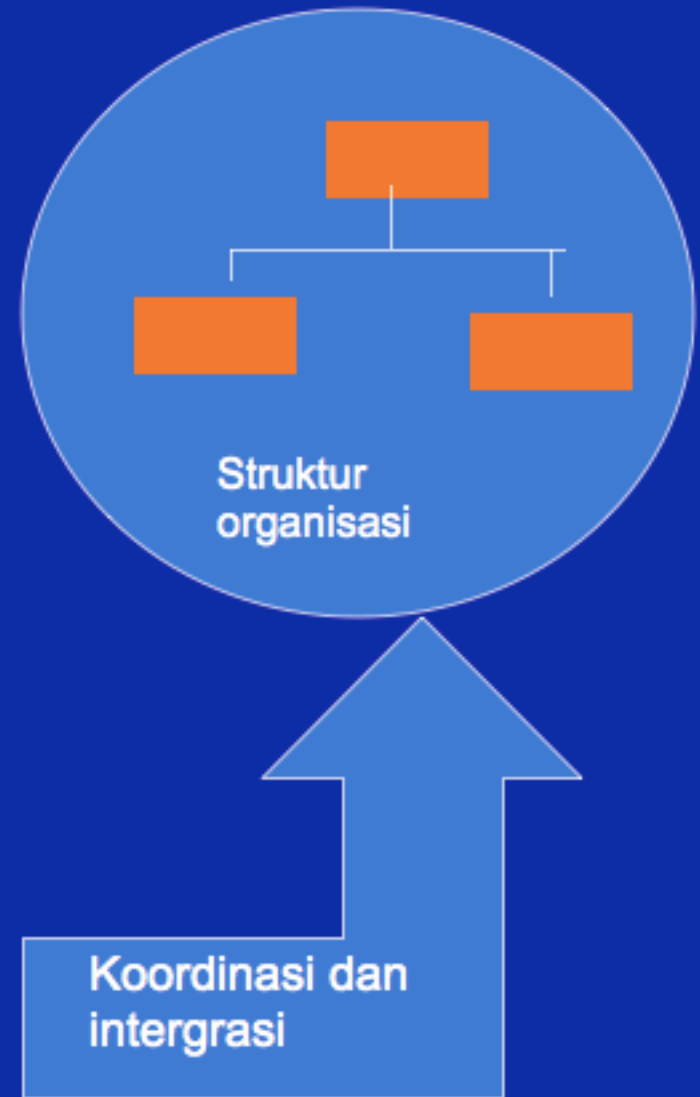
1. Deviasi antara target dan realisasi (fisik & keuangan) sangat lebar, deviasi keuangan tertinggi 38,95%, Deviasi Fisik tertinggi 25,69% yang keduanya terjadi pada Triwulan III.
2. Pada Triwulan 4 harus menyelesaikan 1141 kegiatan
3. Kondisi yang demikian apakah sudah cukup baik dari sisi perencanaan?

→ Apakah kinerja rendah karena kurang pegawai? Di bidang apa? Berapa orang? Kompetensi apa yang diperlukan?

Kondisi Kepegawaian Prov DIY

- Th 2001, jumlah: 13.000 → Th. 2011, jumlah 7.300.
- Tahun 2011, pensiun 450 orang. Usulan formasi ke BKN: 700 orang, yg disetujui 200 orang. Jika trend terus berlanjut, jmlh pegawai akan terus menurun.
- Apakah penerimaan 500 peg dari luar DIY akan membantu kinerja di Pemprov DIY?
- Pembentukan satuan baru tidak seimbang dengan perencanaan pegawai. Mis: BPBD, perlu 80 peg (?), yg tersedia 40 peg. Badan Penanggulangan Narkotika, perlu 40 peg, yg tersedia 10 peg.
- Apa yg diperlukan untuk mengantisipasi masalah ini?
→ Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja.

Proses Terbentuknya Struktur Organisasi



- Sekian,
terima kasih