



panrb

KEMENTERIAN
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI

Webinar: Transformasi ASN Menuju Birokrasi Berkelas Dunia

Deputi Bidang SDM Aparatur

bangga
melayani
bangsa



panrb

KEMENTERIAN
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

**#bangga
melayani
bangsa**

Menuju **Indonesia** **4** Besar Ekonomi Dunia **2050**

Diperlukan:

- ✓ Birokrasi **Profesional**
- ✓ Reformasi Birokrasi **Berdampak**
- ✓ Pelayanan Publik **Ekselen**

1. **Tiongkok** 58,5 T
2. **India** 44,13 T
3. **Amerika Serikat** 34,1 T
4. **Indonesia** 10,5 T

Dilema Reformasi Birokrasi

Zona Nyaman, takut perubahan

KKN Kecurangan Jual-Beli Jabatan

Politisasi ASN

Sistem anggaran yang "lemah", kesejahteraan ASN menjadi tidak diperhatikan

Masalah Non ASN yang semakin jauh dari selesai



Dunia yang VUCA dengan *Triple Disruption* yang dipicu

- Teknologi (Industri 4.0 menuju Era Society 5.0)
- Generasi Millennials + Bonus Demografi
- Pandemi

Indikator Penting

| | | |
|--------------------------------|---------------------|--------------------|
| Corruption Perception Index | Rank 102/180 (2020) | Rank 96/180 (2021) |
| World Competitiveness Rank | Rank 37/177 (2021) | Rank 44/63 (2022) |
| Trust Barometer | Rank 3/27 (2020) | Rank 3/27 (2021) |
| Government Effectiveness Index | Rank 72/192 (2018) | Rank 62/192 (2021) |
| E-Government Index | Rank 88/193 (2020) | Rank 77/193 (2022) |
| EoDB | Rank 72/190 (2018) | Rank 73/190 (2019) |
| E-Participation Index | Rank 57/193 (2020) | Rank 37/193 (2022) |

Birokrasi Profesional dan Berkelas Dunia



ASN Profesional

- Berorientasi Pelayanan
- Akuntabel
- Kompeten
- Harmonis
- Loyal
- Adaptif
- Kolaboratif



Permasalahan Kesejahteraan ASN

1

Disparitas Besaran TPP

JPT Pratama



Tertinggi
Rp 200.976.000

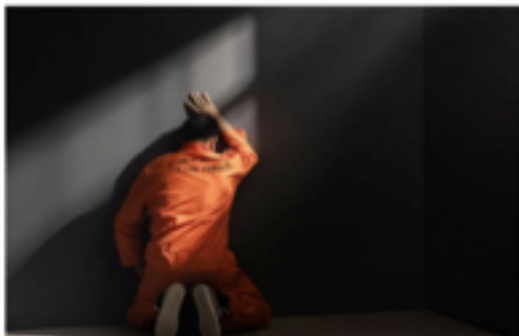
Terendah
Rp 1.500.000

2

Mencari Kesejahteraan dengan Jalan yang Salah

Pungli di Jembatan Timbang, 2
Pegawai Dishub [REDACTED] Ditangkap

Muhammad Chusma, MNC Portal - Rabu 12 April 2023 19:27 WIB



3

Dampak: Pelayanan Publik Terganggu



Curhat Warga [REDACTED] Jalan Rusak
Diperbaiki Sekali dalam 4 Tahun

Terry Saputra [REDACTED]

Jumat, 26 Mei 2023 13:00 WIB

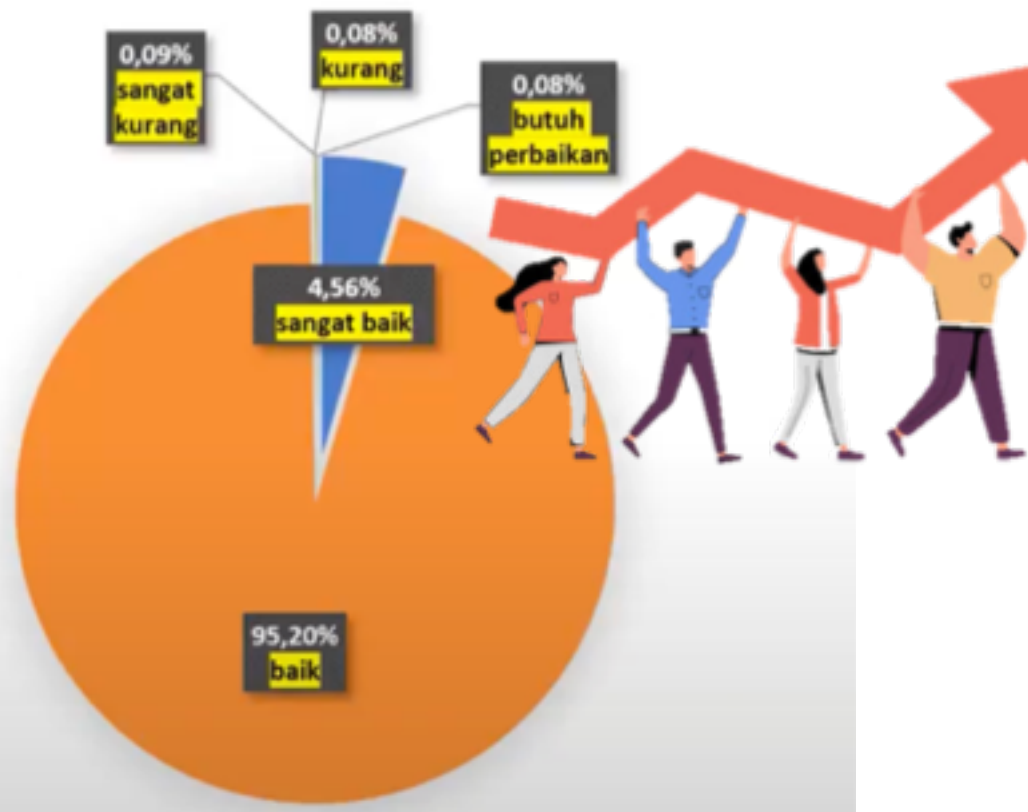




panrb

KEMENTERIAN
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI

Predikat Kinerja Pegawai Tahun 2022 Nasional



KINERJA INDIVIDU DAN KINERJA ORGANISASI

Secara nasional, kinerja pegawai berpredikat **“Baik”** dan **“Sangat Baik”** tahun 2022 sebanyak **99,76%**

Namun belum selaras dengan kinerja organisasi/Instansi, mengingat kita masih mendapatkan **keluhan-keluhan pelayanan publik**.

Tantangan bersama untuk **menyelaraskan kinerja individu** yang sudah baik dengan **kinerja organisasi/instansi**



panrb

KEMENTERIAN
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

**#bangga
melayani
bangsa**

Arahan Presiden Joko Widodo Tentang **Reformasi Birokrasi**



1.

Birokrasi yang
Berdampak,
Dirasakan Langsung
Masyarakat

2.

Reformasi Birokrasi
**Bukan Tumpukan
Kertas**

3.

Birokrasi **Lincah
dan Cepat**

AGENDA TRANSFORMASI DALAM RUU ASN



RUU ASN untuk Transformasi ASN

Pelayanan Publik yang lebih baik dan Masyarakat yang lebih sejahtera

Outcome

Birokrasi yang profesional dan berkelas dunia

Indeks Persepsi Korupsi yang semakin baik

Indeks Efektivitas Pemerintahan semakin baik

7 Agenda Transformasi ASN

1 Transformasi Rekrutmen dan Jabatan ASN

a
Fleksibilitas penetapan kebutuhan dan rekrutmen ASN sesuai kebutuhan instansi

b
Jabatan disederhanakan menjadi yang lebih terbuka untuk mendukung organisasi *agile* dan kolaboratif.

2 Kemudahan Mobilitas Talenta Nasional

a
Mobilitas talenta kian mudah dalam satu Instansi, antarinstansi, atau ke luar Instansi.

b
Mobilitas talenta untuk mengatasi kesenjangan talenta yang mengacu pada prioritas pembangunan nasional

3 Percepatan Pengembangan Kompetensi

a
ASN bukan hanya berhak, tapi wajib mengembangkan kompetensi.

b
Instansi wajib memberikan dukungan akses dan sumber daya kepada ASN untuk belajar.

4 Penataan Tenaga Non-ASN

a
Perluasan konsep PPPK untuk menghindari PHK masal, pembengkakan anggaran, dan penurunan pendapatan.

b
Perpanjangan penataan honorer s.d. Desember 2024.

5 Reformasi Pengelolaan Kinerja dan Kesejahteraan ASN

a
Pengelolaan kinerja dilaksanakan untuk mencapai sasaran organisasi melalui mekanisme kerja yang fleksibel dan kolaboratif.

- b
- ✓ Perbaikan komponen kesejahteraan ASN
 - ✓ Pemberian Pensiun bagi PPPK
 - ✓ Komponen penghargaan dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan anggaran.

6 Digitalisasi Manajemen ASN

Penyediaan digital *platform* terintegrasi yang memudahkan pengelolaan dan pelayanan kepada ASN, termasuk untuk aktivitas belajar, berkinerja, berkolaborasi, memberikan dan menerima umpan balik, serta pengembangan talenta dan karier.

7 Penguatan Budaya Kerja dan Citra Institusi

Simplifikasi nilai dasar ASN yang berlaku nasional sehingga menjadi akar budaya kerja yang lebih kuat dalam jangka panjang.

Prioritas Presiden : Pembangunan SDM dan Reformasi Birokrasi



panrb

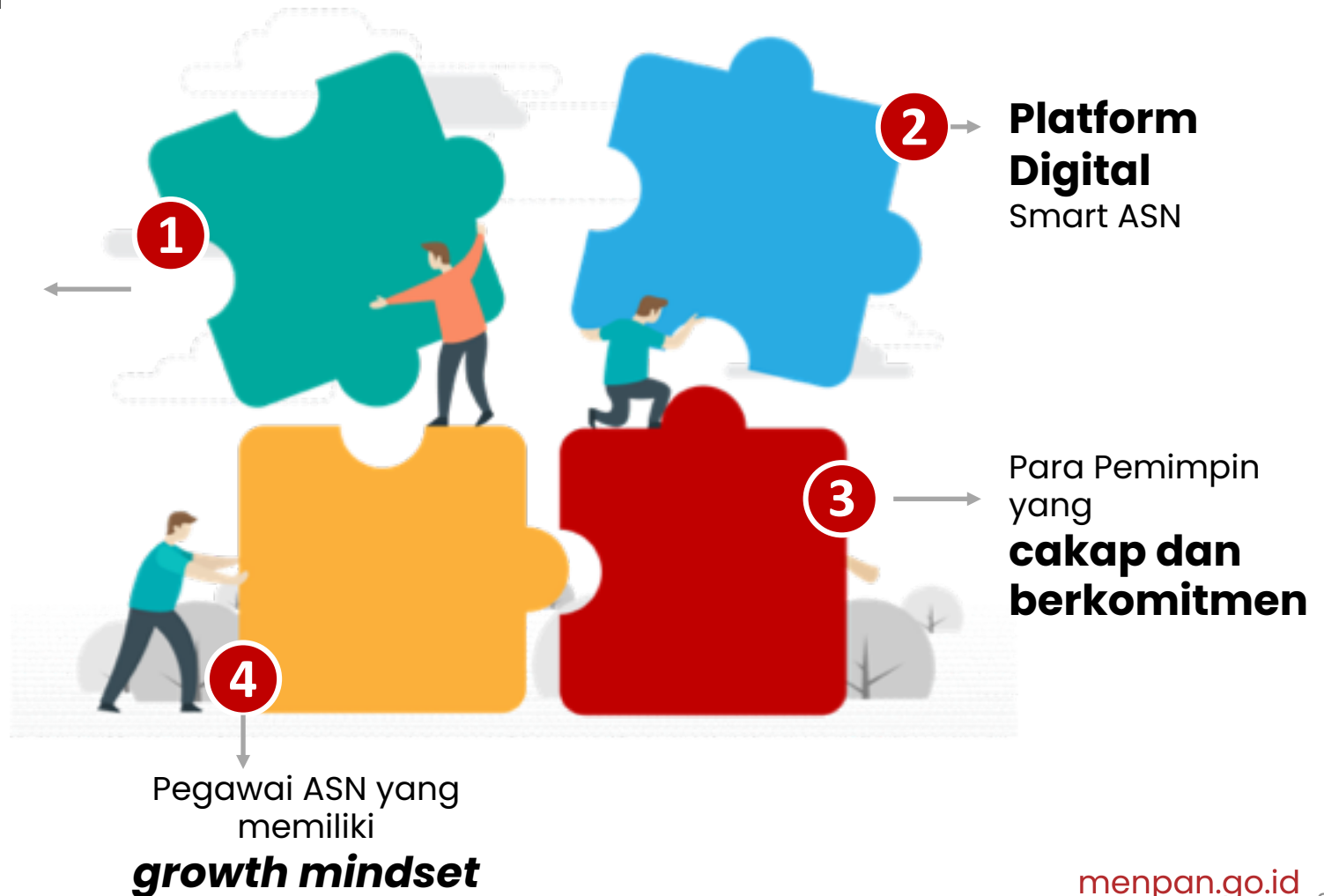
KEMENTERIAN
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI

PUZZLE PENTING TRANSFORMASI ASN

RUU ini tidak akan menyelesaikan semua masalah sekaligus, karena ada **“Puzzle” penting lainnya** yang juga diperlukan.

Regulasi
UU & PP
Manajemen ASN
beserta peraturan
turunannya

Revisi UU ASN menjadi **“Puzzle” paling penting** sebagai penggerak puzzle yang lain untuk percepatan transformasi ASN menuju *birokrasi yang profesional dan berkelas dunia*



RPP Manajemen ASN ini diharapkan dapat memberikan jalan keluar terhadap berbagai persoalan yang kita hadapi saat ini diantaranya:

Penyelesaian non ASN

Agar Instansi Pemerintah tetap dapat mempekerjakan individu-individu yang dibutuhkan dengan mempertimbangkan kemampuan keuangannya/ budget SDM-nya

Efektivitas Anggaran

Efektivitas anggaran pembangunan, pengembangan dan pemeliharaan berbagai *platform* digital yang ada di berbagai Instansi Pemerintah

Fleksibilitas pengelolaan SDM pada BLU,
agar BLU tetap lincah dan profesional

Jabatan Fungsional

Perbaikan pengelolaan jabatan fungsional yang lebih fleksibel

Sistem Remunerasi

Perbaikan sistem remunerasi agar ASN tidak lagi menggadaikan jabatannya untuk memperkaya dirinya dengan dalih penghasilannya kecil

Sistem Pensiun

Perbaikan sistem pensiun untuk mengurangi beban APBN yang saat ini mencapai **Rp120 Trilyun** pada tahun **2023** dan diprediksi mencapai **Rp457 Trilyun** pada tahun **2050**

sumber: paparan kementerian keuangan



UU ASN (EXISTING)

PNS (Pasal 21 dan 92)

- **Gaji, tunjangan, dan fasilitas**
- **Cuti**
- **Jaminan Pensiun dan Jaminan hari tua**
- **Perlindungan:** jaminan kesehatan; jaminan kecelakaan kerja; jaminan kematian; dan bantuan hukum; dan
- **Pengembangan kompetensi**

PPPK (Pasal 22 dan 106)

- **Gaji, tunjangan**
- **Cuti**
- **Perlindungan:** Jaminan hari tua; jaminan kesehatan; jaminan kecelakaan kerja; jaminan kematian; dan bantuan hukum; dan
- **Pengembangan kompetensi**

RUU ASN

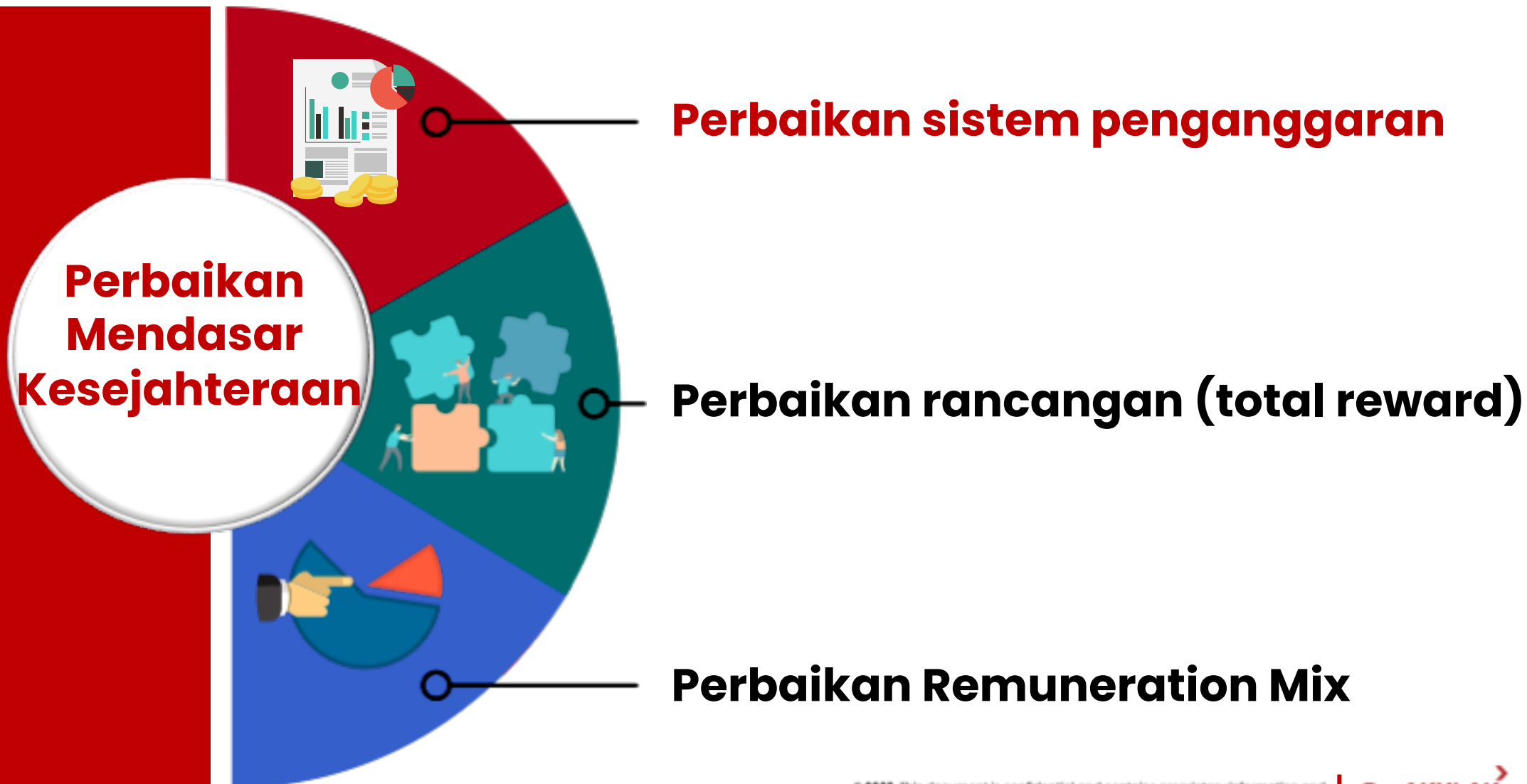
Komponen penghargaan dan pengakuan **Pegawai ASN** **paling sedikit** terdiri atas:



- *Diatur lebih lanjut dalam PP*
- **Presiden dapat melakukan penyesuaian** komponen penghargaan dan pengakuan dengan memperhatikan **kemampuan keuangan negara.**

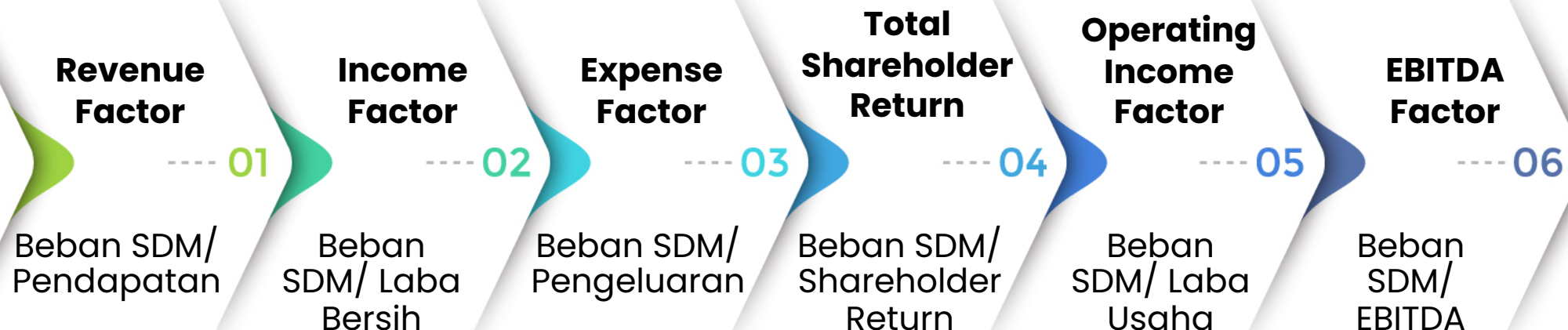
Tujuan Utama Manajemen Kesejahteraan Pegawai ASN





Pedoman Anggaran ASN?

HR Cost Ratio



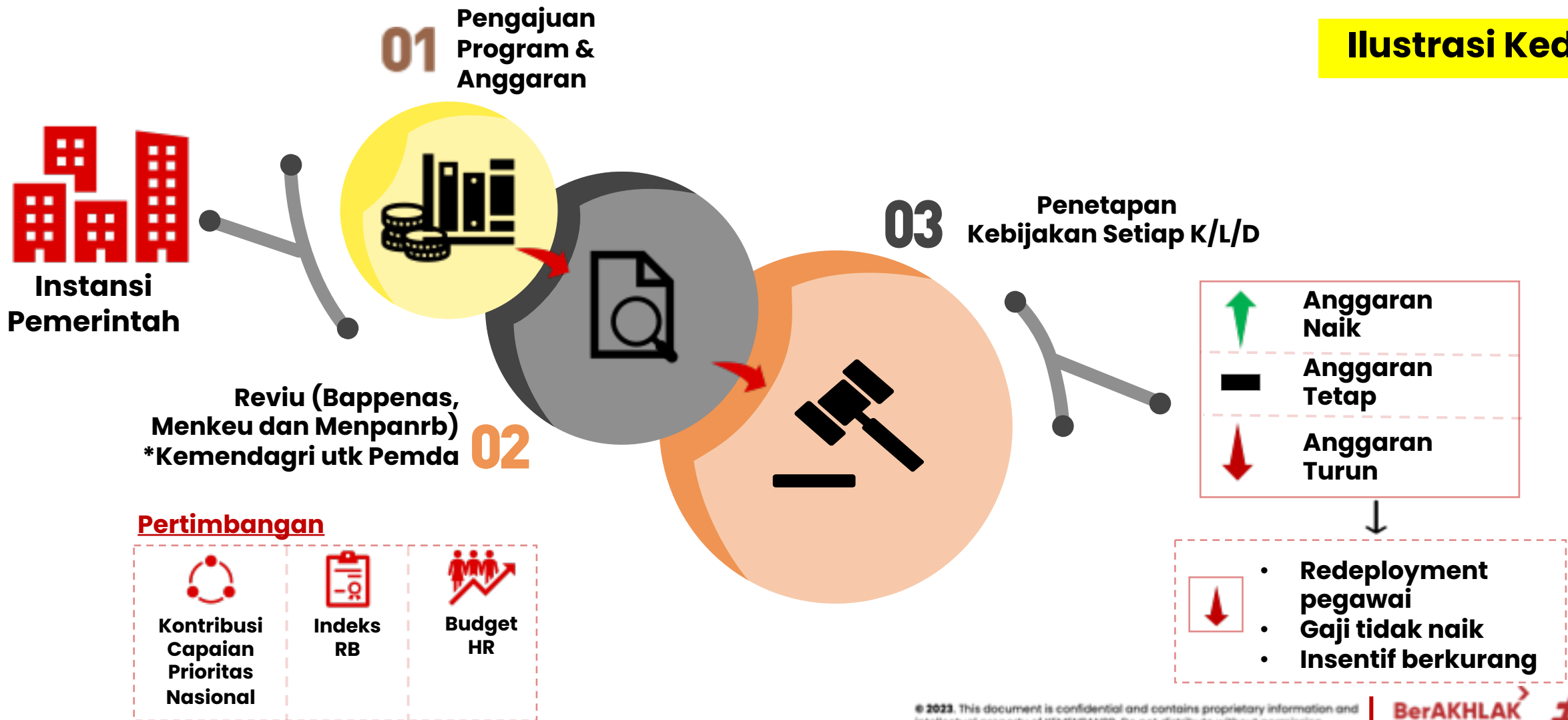
HR Cost per Year

Bagaimana dengan ASN?
Berapa anggarannya dan
bagaimana distribusinya ke K/L/D?

Alur Penganggaran Belanja Pegawai*

Proses bersamaan dengan pengusulan rencana program/kegiatan dan anggaran existing

Ilustrasi Kedepan

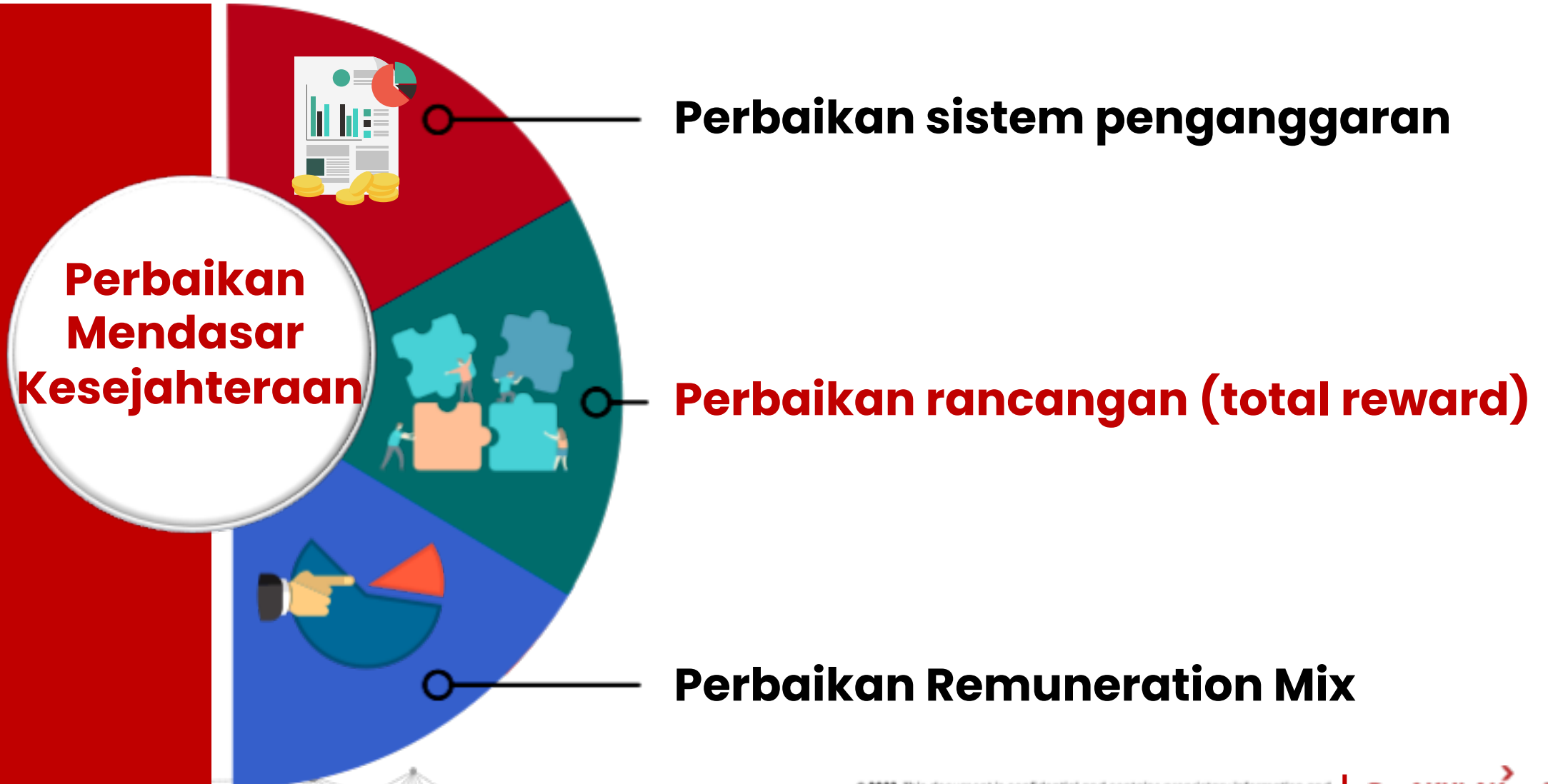


Kontribusi Guru dalam Meningkatkan Anggaran Belanja



Kontribusi Dokter dan Nakes dalam Meningkatkan Anggaran Belanja Pegawai





#2 Perbaiki Rancangan (Total Reward)

Segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan baik berwujud (tangible) dan tidak berwujud (intangible)



FoR Foundational Rewards

Gaji atau komponen reward yang bersifat tetap (*fix income*/penghasilan tetap) yang diterima pegawai berdasarkan nilai jabatan dan atribut personalnya (kualifikasi, kompetensi, pengalaman).

MoRe Motivational Rewards

Komponen *reward* yang bersifat *variable* (*variable income*) dan diberikan sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi dalam berkinerja dalam bentuk *cash* (tunjangan kinerja periodik, tunjangan kinerja tahunan) dan *non-cash* (pujian, apresiasi, penghargaan).

Benefit Benefit & Allowance

Komponen rewards dalam bentuk tunjangan dan manfaat lain yang diberikan sebagai upaya untuk memberikan kenyamanan bagi pegawai pada saat bekerja atau pasca kerja.

WE Working Environment

Kondisi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi fisik, sosial dan psikologis pegawai dalam bekerja

GO Growth Opportunity

Kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk dapat mengembangkan potensi dan karirnya

FoR MoRe Benefit WE GO

Gaji Pegawai ASN (Fixed Income)

For Foundational
Rewards



Saat Ini

Gaji Pokok

Tunjangan
Keluarga

Tunjangan
Jabatan

Tunjangan
Pangan

Transformasi

Penghasilan



Gaji

Upah

Rentang Gaji ASN

JF Utama/ JPT Madya/JPT Utama

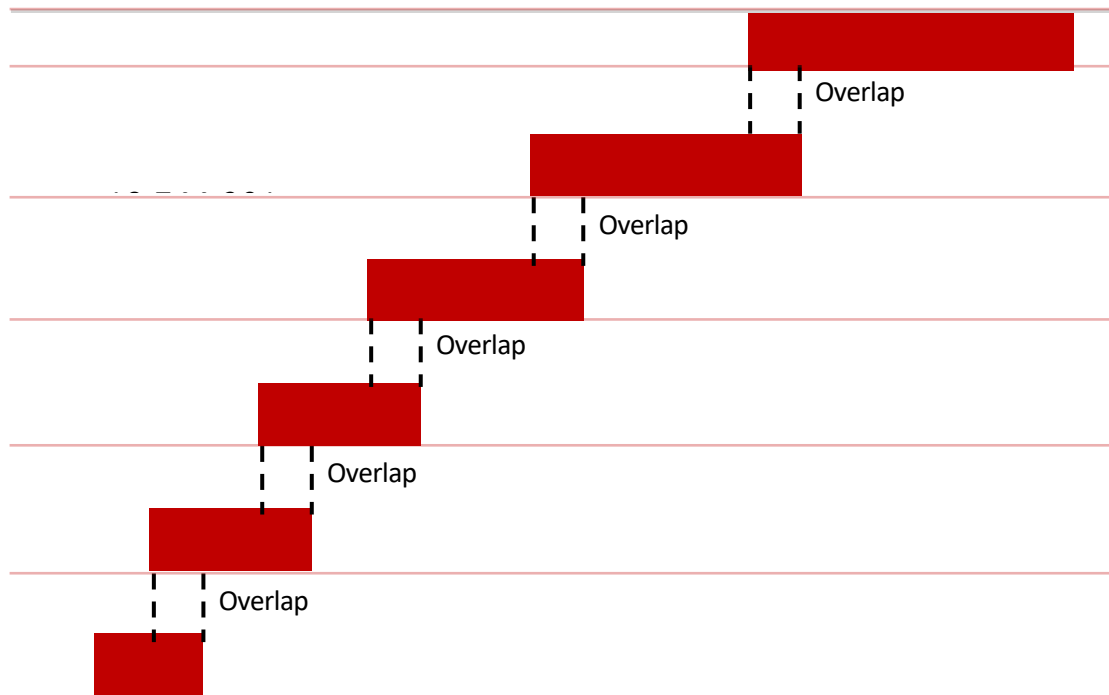
JF Madya/ JPT Pratama

JF Penyelia/ JF Muda/
Administrator

JF Mahir/ JF Pertama/ Pengawas

JF Terampil

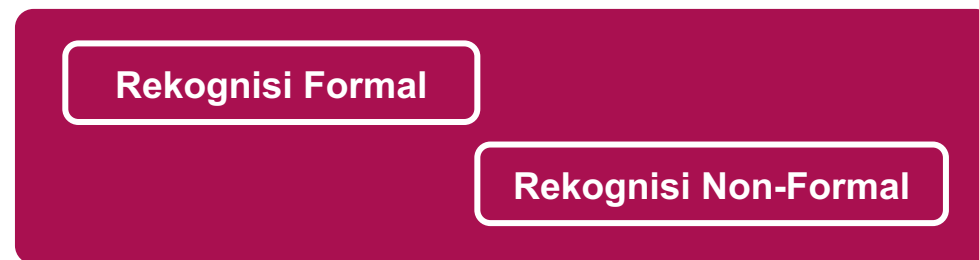
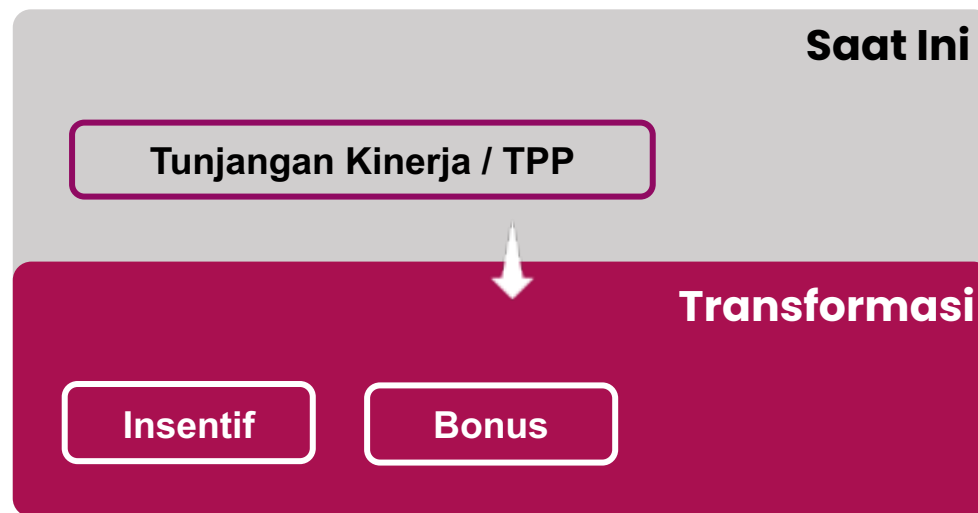
JF Pemula/ Pelaksana



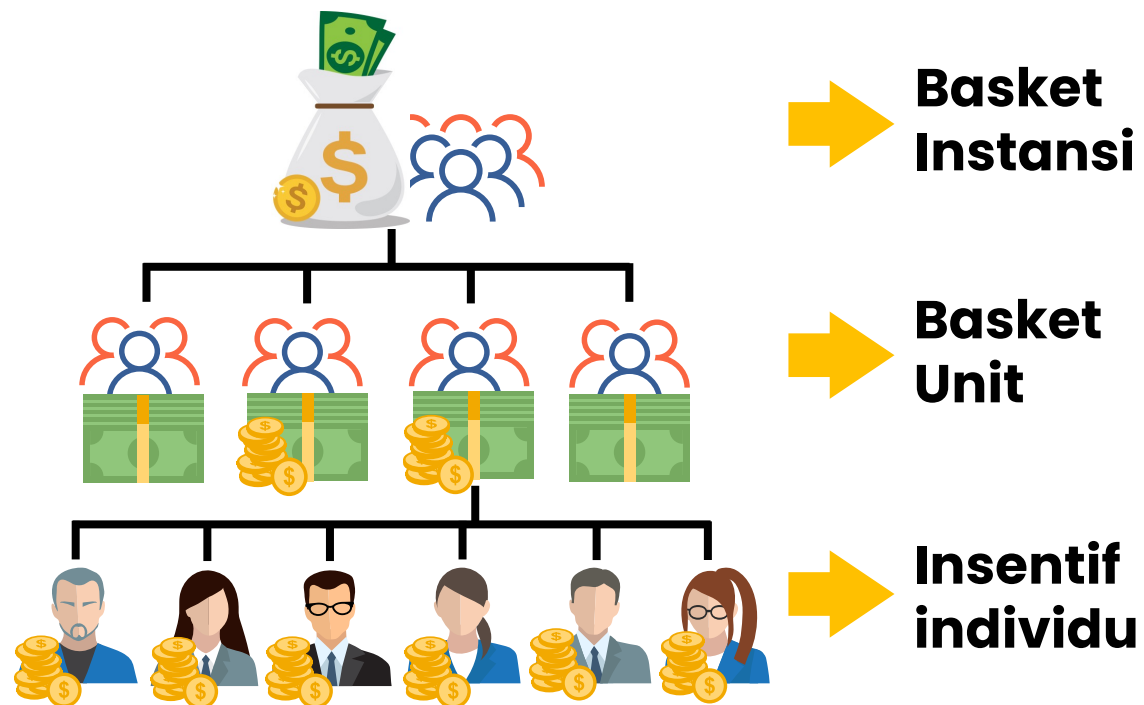
*Jabatan struktural mendapat Tunjangan Kinerja Jabatan

Penghargaan Motivasional (Variable Income)

MoRe Motivational
Rewards



Insentif dan Bonus



Benefit Pegawai ASN

Benefit &
Allowance

Tunjangan


Tunjangan Jabatan



Tunjangan Jabatan Manajerial


Tunjangan Individu



Tunjangan
Kemahalan



THR

Jamsos



Jamkes



JKK



JKM



JP & JHT

Fasilitas

Monetary



Tunjangan
Cuti

Non Monetary



Bantuan
Hukum



Cuti



Transportasi



Tempat Tinggal



Kesehatan



Keagamaan

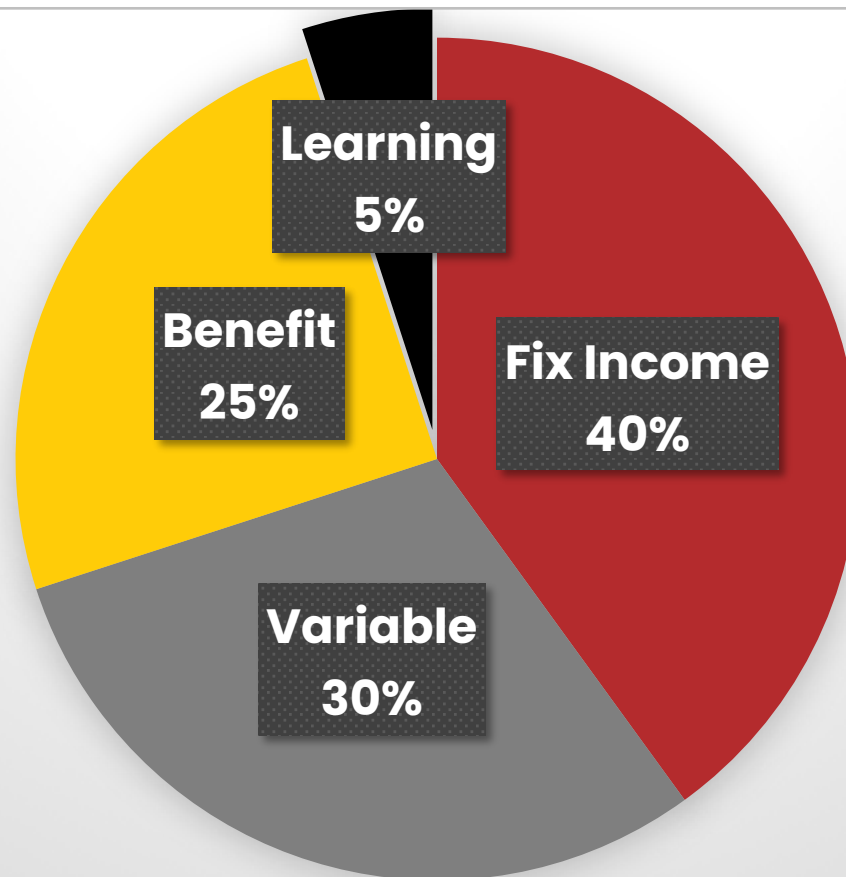


Rekreasi



Kebugaran

#3 Perbaikan Remuneration Mix (Ilustrasi)



PRINSIP UMUM Pengelolaan Kinerja Pegawai

PENGLOLAAN KINERJA PEGAWAI TIDAK HANYA SEKEDAR HANYA MERENCANAKAN DI AWAL DAN MENGEVALUASI DI AKHIR TETAPI FOKUS PADA BAGAIMANA MEMENUHI EKSPEKTASI PIMPINAN

KINERJA INDIVIDU HARUS MENDUKUNG KEBERHASILAN KINERJA ORGANISASI

PENGLOLAAN KINERJA PEGAWAI TIDAK HANYA SEKEDAR **MENILAI KINERJA PEGAWAI (PERFORMANCE APPRAISAL)** TETAPI SEBAGAI INSTRUMEN UNTUK **MENGEMBANGKAN KINERJA PEGAWAI (PERFORMANCE DEVELOPMENT)**,

PENTINGNYA INTENSITAS DIALOG PIMPINAN DAN PEGAWAI DALAM PENGLOLAAN KINERJA

KINERJA PEGAWAI MENCERMINKAN **HASIL KERJA** BUKAN SEKEDAR URAIAN TUGAS SERTA **PERILAKU YANG DITUNJUKKAN SELAMA BEKERJA DAN BERINTERAKSI DENGAN ORANG LAIN**



panrb

KEMENTERIAN
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI

1

BERORIENTASI PELAYANAN

1. Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat
2. Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan
3. Melakukan perbaikan tiada henti

2

AKUNTABEL

1. Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggungjawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi
2. Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggungjawab, efektif, dan efisien
3. Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan

3

KOMPETEN

1. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah
2. Membantu orang lain belajar
3. Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik

4

HARMONIS

1. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya
2. Suka menolong orang lain
3. Membangun lingkungan kerja yang kondusif



LOYAL

1. Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia pada NKRI serta pemerintahan yang sah
2. Menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, Instansi, dan Negara
3. Menjaga rahasia jabatan dan negara

5

ADAPTIF

1. Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan
2. Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas
3. Bertindak proaktif

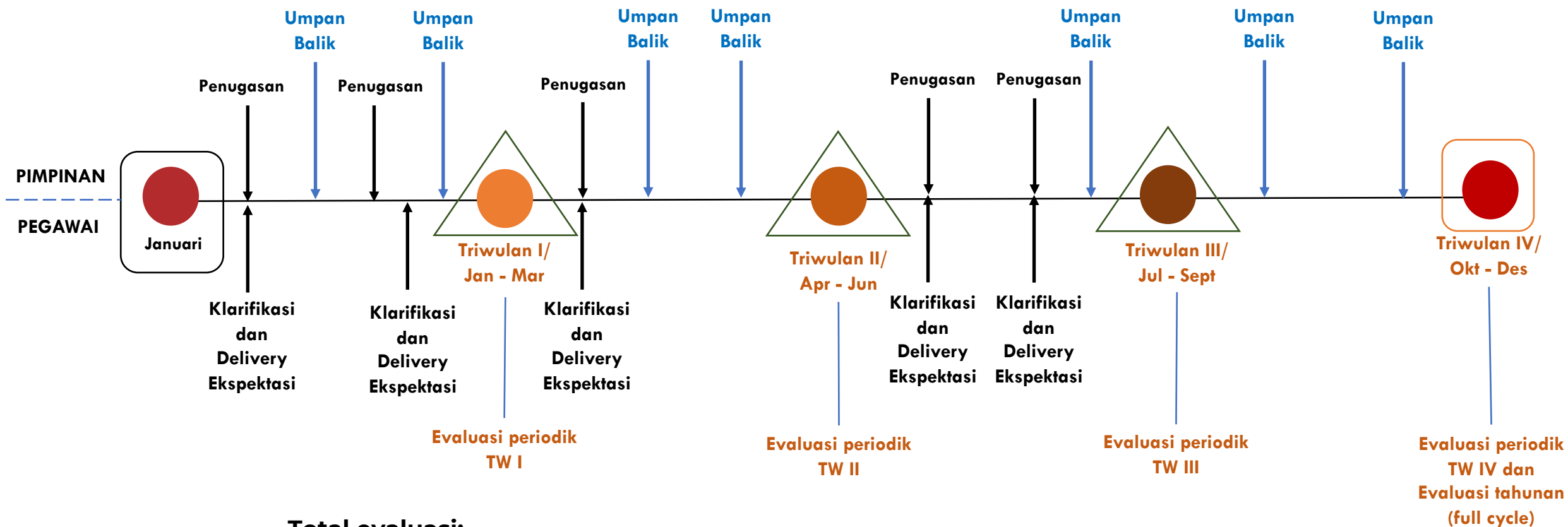
6

KOLABORATIF

1. Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi
2. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah
3. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama

7

SIKLUS EVALUASI KINERJA



Total evaluasi:

Evaluasi Periodik Triwulanan = 4

Evaluasi Tahunan = 1



panrb

KEMENTERIAN
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

**#bangga
melayani
bangsa**

TERIMA KASIH



@kempnrb



@kemenpanrb



www.kempan.go.id



@Kementerian PANRB