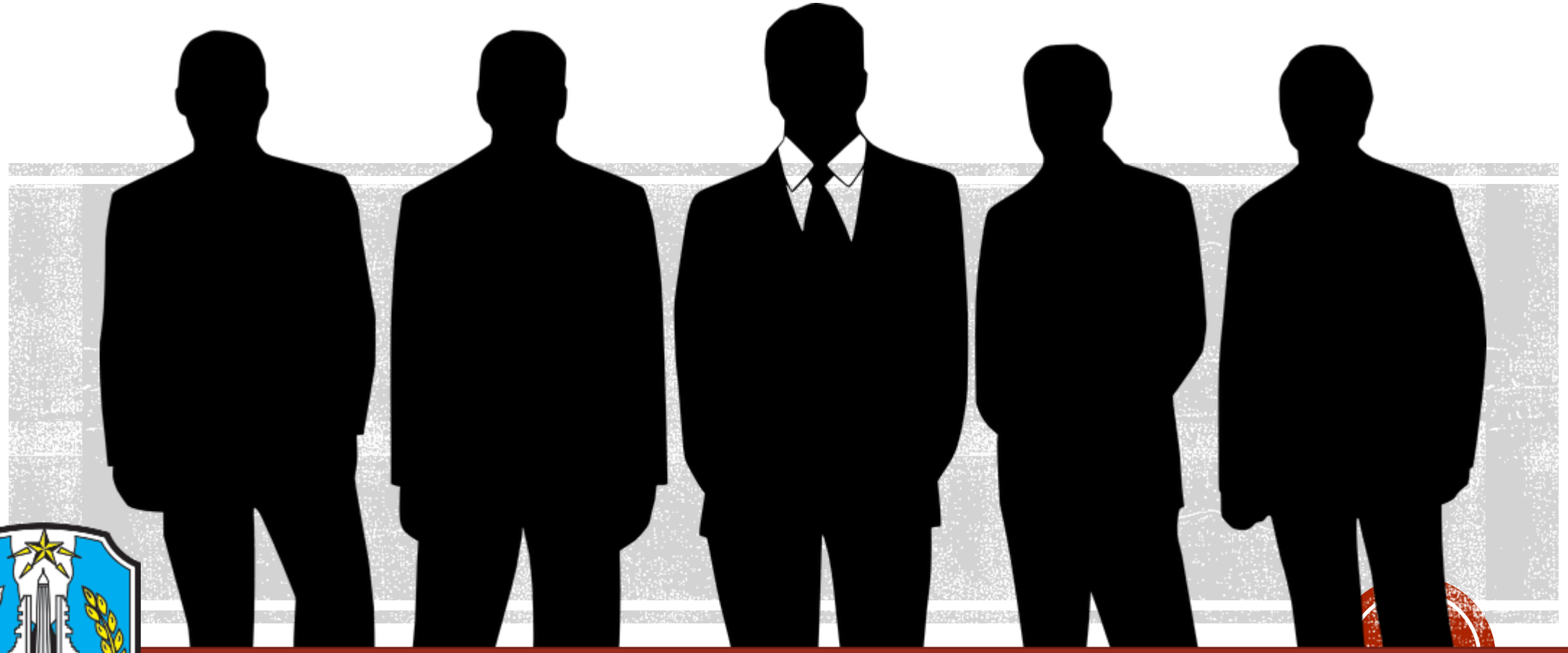


SOSIALISASI P3K DAN PENATAAN JABATAN PNS

Oleh: *Hasyim Asyhari, S.Sos, M.Si
Kabid. Perencanaan (P3dasi) BKD Prov. Jatim

Bojonegoro, 28 Pebruari 2019

TANTANGAN ASN KEDEPAN

PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR

Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Jawa Timur

01 PENSIUN PEGAWAI



PREDIKSI PENSIUN	2019	2020	2021	2022	2023
	1965	2528	2549	2869	2905
JABATAN STRUKTURAL	240	256	228	256	204
JABATAN PELAKSANA	648	844	820	797	762
JABATAN FUNGSIONAL	1077	1428	1501	1816	1939





KADERISASI SDM

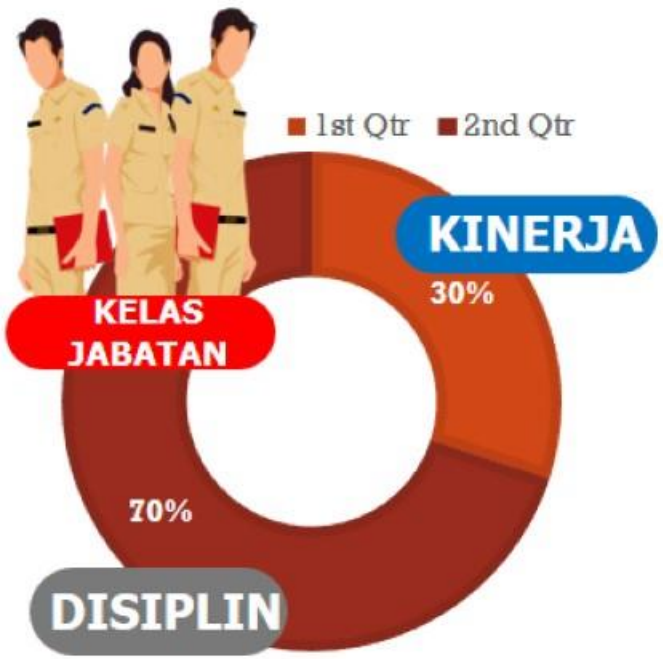
TANTANGAN ASN KEDEPAN
PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR

Lanjutan.....

Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Jawa Timur

PENETAPAN TARGET KERJA

PENILAIAN KINERJA



TPP	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)	2022 (%)
DISIPLIN	70	60	50	40
KINERJA	30	40	50	60

02 PENILAIAN KINERJA

REMUNERASI

- Pengembangan Sistem
- Hasil Kompetensi
- Sosialisasi & Pendampingan

Implementasi yang obyektif dan transparan



PERFORMANCE

TANTANGAN ASN KEDEPAN
PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR

Lanjutan.....

03 STATUS PEGAWAI NON-PNS

Pegawai Non-PNS Pemprov Jatim
30.335 orang:

- GTT/PTT/PTT-PK
- Honorer (K2 : 198 orang)
- BLUD

PP NO. 49 TAHUN 2018 ttg Manajemen PPPK

PPPK

Bagaimana nasib Pegawai Non-PNS yang tidak lolos tes PPPK ??????



Add a fo

PENYELESAIAN PPPK

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

1. Jabatan PPPK adalah jabatan fungsional
2. Pemetaan jabatan fungsional pada SKPD
3. Pemetaan kualifikasi dan kompetensi PTT-PK
4. Peningkatan kompetensi PPPK diarahkan pada kualifikasi jab fungsional

PENYUSUNAN KEBUTUHAN ASN 2019



PROFIL & POTENSI ASN

- PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR







Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Jawa Timur

JANUARI 2019

Add a footer

PROSES ANALISIS JABATAN DAN ANALISIS BEBAN KERJA

Mandat → Disain Organisasi → Struktur Organisasi → Proses Bisnis (SOP) → Analisis Jabatan → Uraian Jabatan (tugas pokok) → Spesifikasi Jabatan



Rencana strategis Instansi
Arah Pembangunan
(RPJMN dan RPJMD)

Desain Organisasi

Struktur Organisasi

Business Process

ANALISIS JABATAN

Uraian Jabatan

Spesifikasi Jabatan

ANALISIS BEBAN KERJA

Perencanaan Pegawai

Rekrutmen dan Seleksi

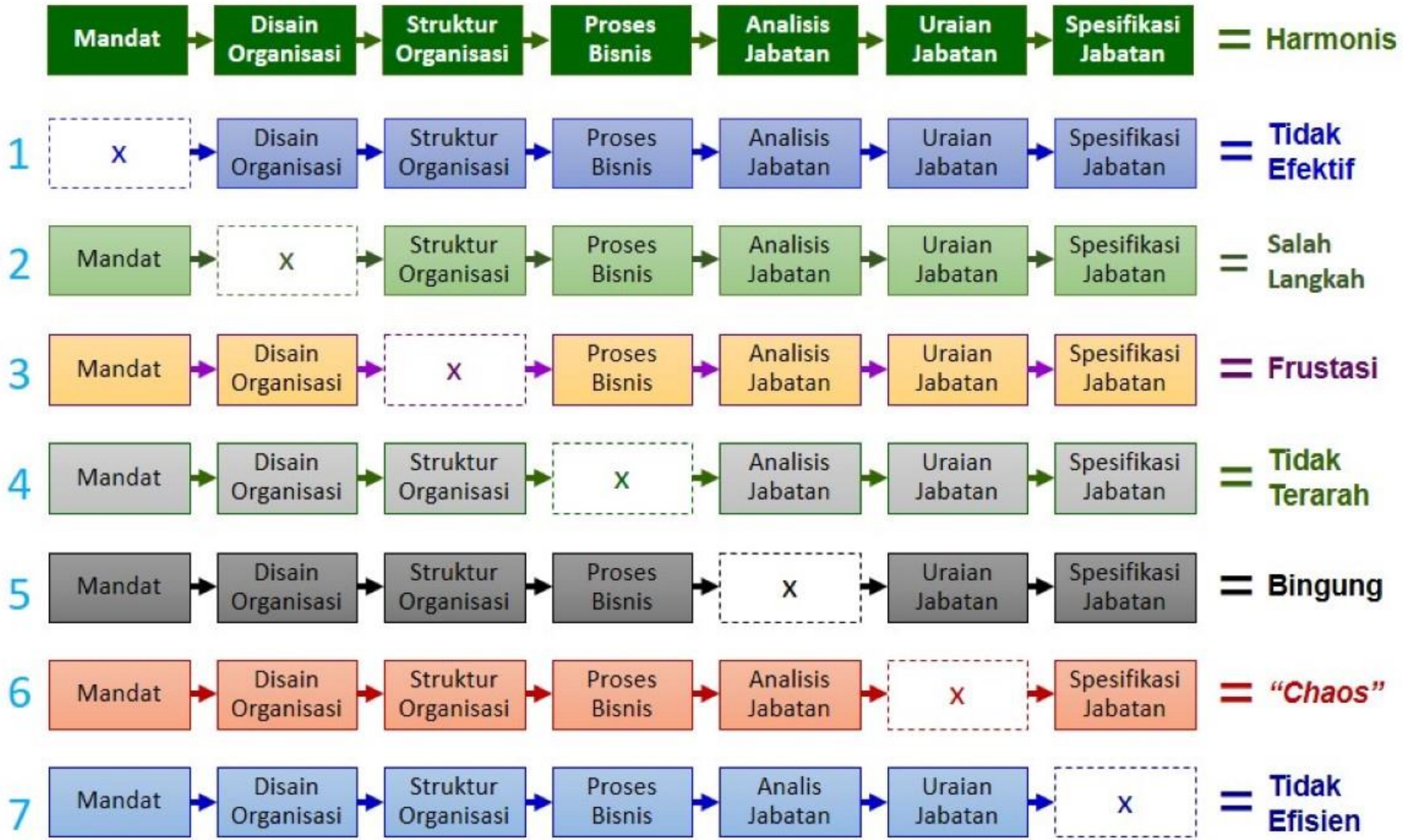
Smart ASN

"lompatan proses"

Uraian jabatan yang "seragam"

18th ASIAN GAMES Jakarta Palembang 2018

PROSES ANALISIS JABATAN



PROSRES ANJAB & ABK



PETA JABATAN

JABATAN INTI :

a. Merupakan pelaksana tugas pokok suatu organisasi (jika jabatan ini tidak ada atau tidak diisi maka organisasi tidak berfungsi)

b. Memberikan layanan langsung

c. Pekerjaan bersifat teknis substanstif

d. Pelaksanaan tugas tidak dapat/sulit diganti oleh orang lain

JABATAN PENUNJANG :

a. Merupakan bukan pelaksana tugas pokok suatu organisasi (jika jabatan ini tidak ada atau tidak diisi maka organisasi masih dapat berfungsi)

b. Tidak memberikan layanan lengsung

c. Pekerjaan bersifat Administrasi.

d. Pelaksanaan tugas dapat diganti oleh orang lain

Contoh Kepegawaian

- Analis Kepegawaian
- Assesor SDM Aparatur

- Pranata Komputer
- Arsiparis
- Sekretaris
- Bendahara
- Pengelola Keuangan
- Pengadministrasi Keuangan
- Pengadministrasi umum
- Pengadministrasi surat
- Petugas keamanan
- Pengemudi
- Operator Komputer
- Caraka
- Agendaris
- Penerima Tamu

Tidak ada dalam jabatan adm pel. e formasi

CARA MENGHITUNG KEBUTUHAN PEGAWAI BERDASARKAN ABK

1. Perhitungan dengan Metode Umum melalui pendekatan (Kepmenpan 75/2004) :
   - ❖ Hasil kerja,
   - ❖ Objek kerja,
   - ❖ Peralatan kerja dan
   - ❖ Tugas per tugas jabatan

$$\text{KEBUTUHAN ORANG} = \frac{\text{JML. BEBAN KERJA x 1 JABATAN}}{\text{STANDAR KERJA 1 TAHUN (1.750 jam)}}$$

2. Perhitungan dengan Standar Kebutuhan Minimum yang telah ditetapkan oleh Instansi Pembina (bagi Jabatan Fungsional), misalnya:
   - 1 desa 1 bidan (Permenkes No. 75/2015)
   - 1 desa 1 penyuluh KB (Perka BKKBN No. 55/2010)
   - 1 kecamatan 1 koordinator statistik (Perka BPS)
   - 1 rombongan belajar 1 guru (Permendikbud No. 23/2013)

PENGGUNAAN ANALISIS JABATAN DAN BEBAN KERJA



HASIL ANJAB, BEBAN KERJA & EVALUASI JABATAN

- ❑ Job Description
- ❑ Peta Jabatan
- ❑ Beban Kerja Per Jabatan
- ❑ Bobot Jabatan

1. Analisis Bebutuhan Pegawai & Bezeting
2. Standar Kompetensi Dan Syarat Jabatan
3. Indikator Kinerja Pegawai
4. Alur Proses kerja
5. Pembobotan Lembaga / Organisasi
6. Nilai Dan Peringkat Jabatan

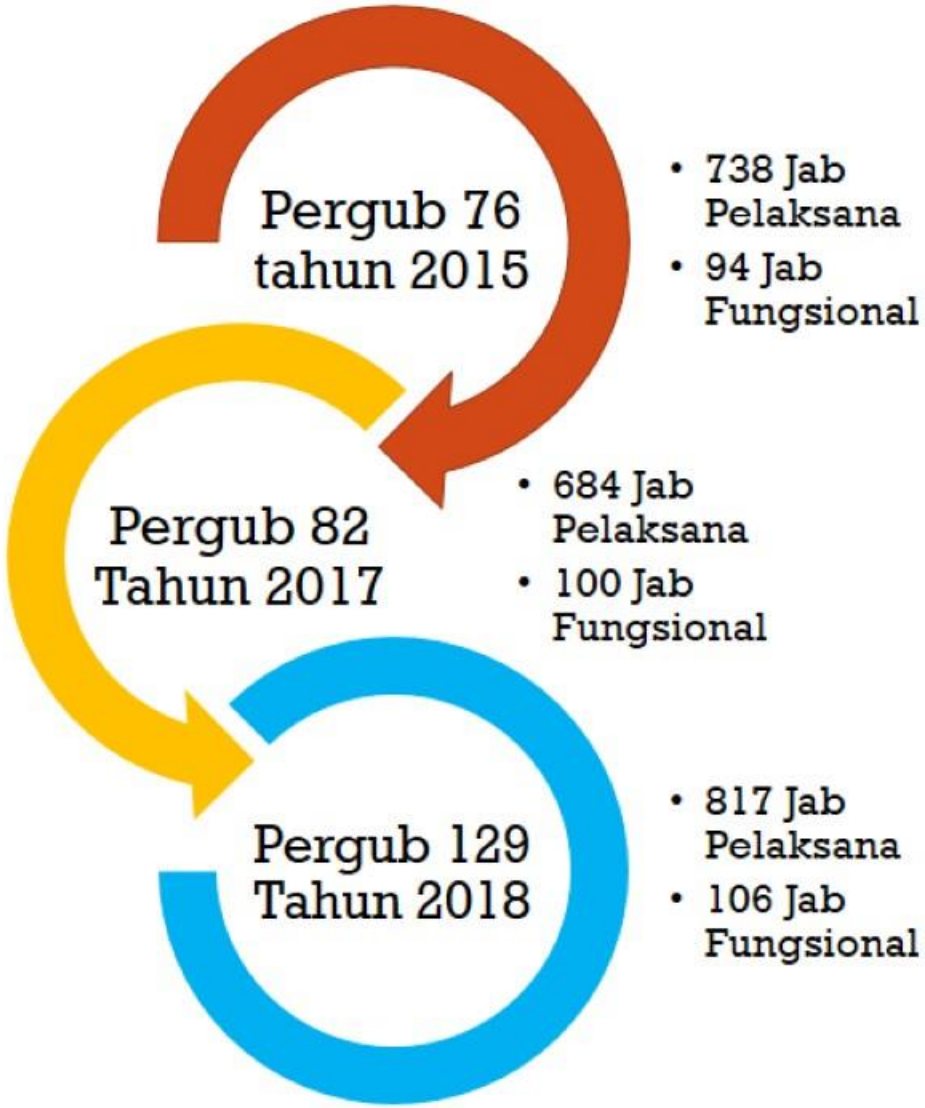
PENGGUNAAN

1. Penyusunan Kebutuhan Pegawai
2. Rekruitmen & Penempatan Pegawai/Penataan Pegawai
3. Penyusunan Prosedur Kerja
4. Penyusunan Pola Karier
5. Penerapan Manajemen Kinerja
6. Perencanaan Kebutuhan Diklat
7. Penyusunan Sistem Remunerasi Sesuai Bobot Jabatan Dan Kinerja
8. Penetapan Nama Jabatan
9. Penetapan sasaran kerja pegawai
10. Penilaian prestasi kerja pegawai
11. Penggabungan/Pengembangan Pengayaan, Tugas & Fungsi

HASIL

1. Organisasi Yang Rasional Tepat Sesuai Visi, Misi Dan Beban Kerja Riil (Right Zising)
2. Sop(standar Prosedur Kerja)
3. Kepastian Waktu Penyelesaian Pekerjaan/Pelayanan.
4. Siapa Melakukan Apa
5. Jumlah, Kualitas , Distribusi & Komposisi Pegawai Sesuai Beban Kerja
6. Penempatan Pegawai Yang Tepat
7. Pengembangan Karier Sesuai Kompetensi
8. Untuk Memenuhi kesenjangan kompetensi
9. Pengembangan Karier (kenaikan pangkat/jabatan)
10. Pegawai memiliki profesi
11. Kinerja Sdm Aparatur Lebih Optimal, Penilaian lebih obyektif/transparan
12. Sistem Remunerasi Yang Adil Dan Layak

JABATAN PNS



JABATAN PELAKSANA

Pengangkatan dalam Jabatan Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan formasi jabatan pada setiap Perangkat Daerah dengan memperhatikan perbandingan obyektif antara kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki PNS dengan syarat jabatan dan standar kompetensi jabatan.

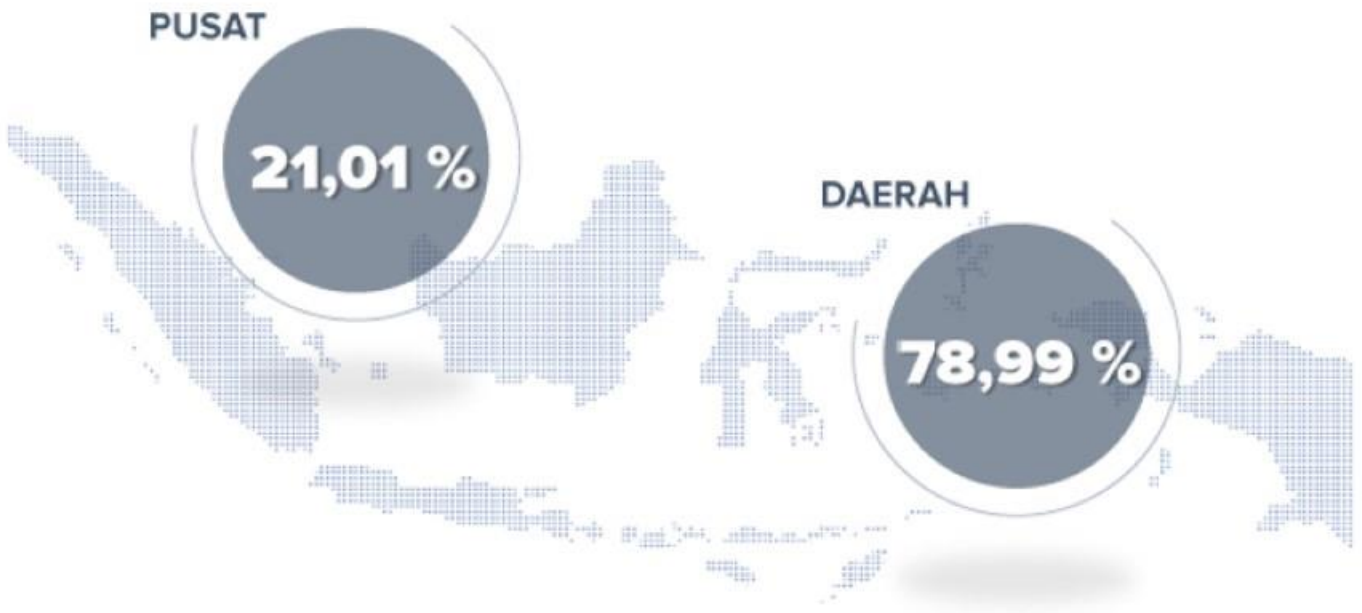
Pengangkatan pegawai dalam Jabatan Pelaksana ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

PP 49 TAHUN 2018 MANAJEMEN PPPK



ASN TERDIRI DARI

PNS DAN PPPK



JABATAN PNS MENURUT PP 11 TAHUN 2017 TENTANG MANAJEMEN PNS TERDIRI DARI ADMINISTRASI, FUNGSIONAL, DAN PIMPINAN TINGGI. SAMPAI MARET 2017, PNS TELAH BERJUMLAH **4,3 JUTA ORANG**

TENAGA GURU
1.636.322
(37,60 %)

TENAGA KESEHATAN
264.305
(6,07 %)

TENAGA TEKNIS
372.740
(8,57 %)

TENAGA ADMINISTRASI
1.643.535
(37,77 %)

TENAGA STRUKTURAL
434.588
(9,99 %)

Data per Maret 2017

PP 49 TAHUN 2018
TENTANG MANAJEMEN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA

Jenis	PP
Nomor	49
Tahun	2018
Tentang	Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja
Tanggal Pengundangan	28 Nopember 2018
Lembaran Negara	Nomor 224 Tahun 2018
Tambahan Lembaran Negara	Nomor 6264

XV BAB
102 PASAL
ISI:

- ✓ Penetapan Kebutuhan
- ✓ Pengadaan
- Penilaian Kinerja
- ✓ Penggajian dan Tunjangan
- ✓ Pengembangan Kompetensi
- ✓ Pemberian Penghargaan
- ✓ Disiplin
- ✓ Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja
- ✓ Perlindungan



TINDAK LANJUT UU NOMOR 5 TAHUN 2014

PERATURAN PELAKSANAAN YANG SUDAH TERBIT

UU No. 5 Tahun 2014

JABATAN ASN

- ☑ JABATAN PIMPINAN TINGGI
- ☑ JABATAN ADMINISTRASI
- ☑ JABATAN FUNGSIONAL

☑ 15 Januari 2014
Diundangkan dalam Lembaran Negara

PP No. 21 Tahun 2014

PEMBERHENTIAN PNS YANG MENCAPAI BATAS USIA PENSIUN BAGI PEJABAT FUNGSIONAL

☑ 19 Maret 2014
Diundangkan dalam Lembaran Negara

PP No. 70 Tahun 2015

JAMINAN KECELAKAAN KERJA DAN JAMINAN KEMATIAN BAGI PEGAWAI ASN

☑ 17 September 2015
Diundangkan dalam Lembaran Negara

PP No. 11 Tahun 2017

MANAJEMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL

☑ 7 April 2017
Diundangkan dalam Lembaran Negara

PP No. 49 Tahun 2018

MANAJEMEN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA

☑ 28 November 2018
Diundangkan dalam Lembaran Negara

Ketentuan JF yang dapat diduduki oleh PPPK



- JF keterampilan dan keahlian
- Diangkat dalam jenjang jabatan
- Penetapan jenis JF diatur dengan Peraturan Presiden

Penyusunan Kebutuhan

Berdasarkan Anjab ABK

Untuk jangka waktu 5 tahun, dirinci per 1 tahun

Penilaian Kinerja

SKP merupakan Target/ Kontrak Kerja berisi butir kegiatan sesuai jenjang jabatan

Diberhentikan dari PPPK jika tidak memenuhi Target Kerja

Persyaratan

Usia paling rendah 20 tahun dan paling tinggi 1 tahun sebelum BUP JF

Tidak pernah dipidana, tidak pernah diberhentikan tidak hormat, tidak terlibat politik praktis

Syarat lain sesuai JF



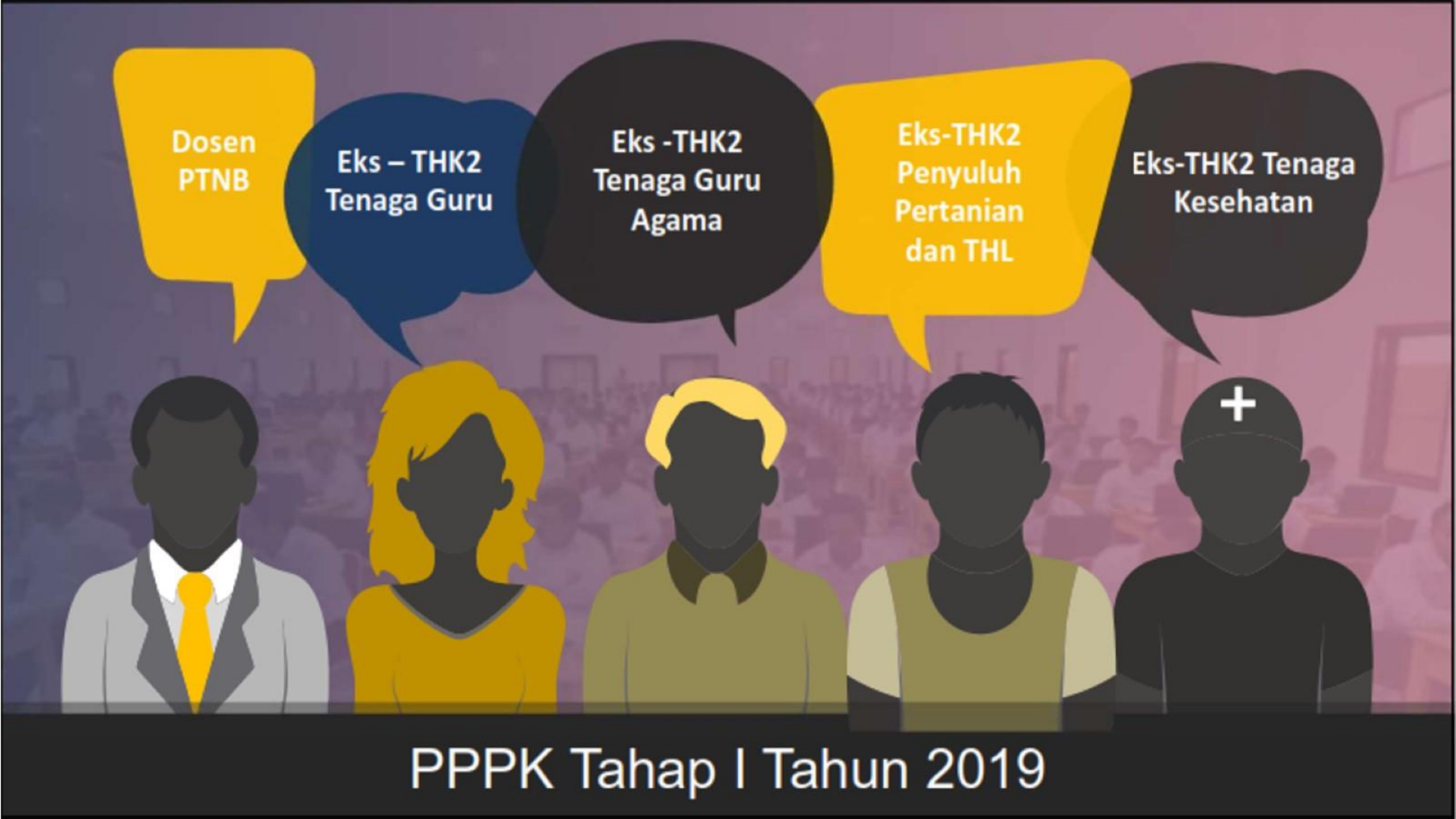
Ketentuan JF yang dapat diduduki oleh PPPK

Kebijakan Seleksi PPPK Tahap I

- Seleksi untuk Tenaga Honorer Kategori-2, tidak Lulus seleksi SKD 2013, Penyuluh Pertanian (THL MoU Menteri Pertanian), Dosen PTNB,
- Database Terpusat di Badan Kepegawaian Negara,
- Portal pendaftaran Sistem Seleksi Calon ASN, dengan website

https://sscasn.bkn.go.id

- Sistem Seleksi dengan menggunakan Computer Assisted Test (CAT)
- Proses penetapan NIP terintegrasi di Badan Kepegawaian Negara

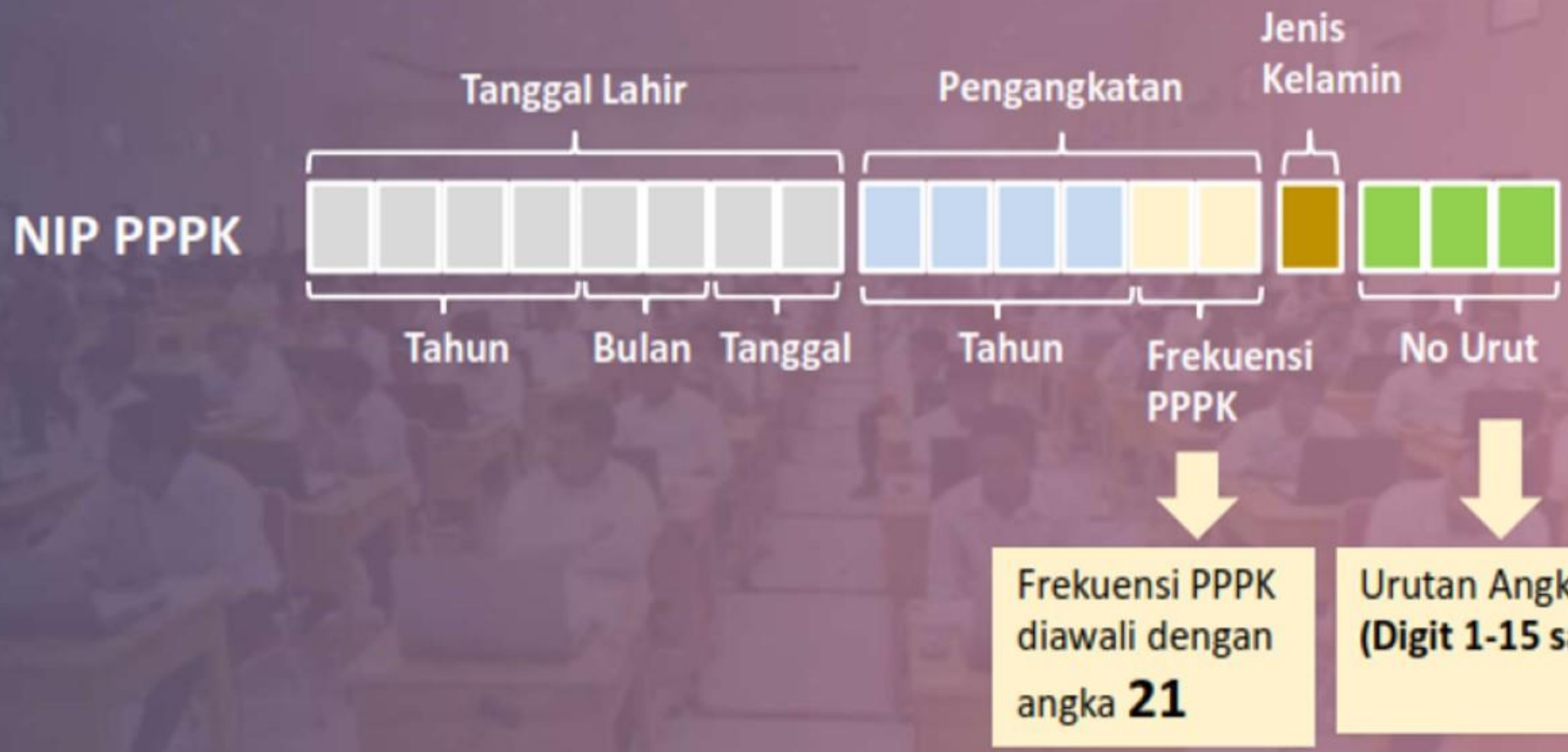

Dosen PTNB
Eks – THK2 Tenaga Guru
Eks -THK2 Tenaga Guru Agama
Eks-THK2 Penyuluh Pertanian dan THL
Eks-THK2 Tenaga Kesehatan
+
PPPK Tahap I Tahun 2019

Tahapan Seleksi



https://sscasn.bkn.go.id **https://cat.bkn.go.id**

Nomor Induk PPPK (18 digit)



Pebedaan PPPK dengan PNS

Pasal 37: adanya masa perjanjian kerja

- Masa Hubungan Perjanjian Kerja bagi PPPK paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja.
- Perpanjangan Hubungan Pedanjian Kerja didasarkan pada pencapaian kinerja, kesesuaian kompetensi, dan kebutuhan instansi setelah mendapat persetujuan PPK.
- Perpanjangan Hubungan Kerja bagi JPT yang berasal dari kalangan Non-PNS mendapat persetujuan dan berkoordinasi dengan KASN.
- Dalam hal perjanjian kerja PPPK diperpanjang, PPK wajib menyampaikan tembusan surat keputusan perpanjangan perjanjian kerja kepada Kepala BKN
- Perpanjangan Hubungan Perjanjian Kerja bagi PPPK yang menduduki JPT utama dan JPT madya tertentu paling lama 5 (lima) tahun.

5 keistimewaan PP Nomor 49 tahun 2018 pada pegawai honorer

1. **Pegawai Honorer Berubah Status Menjadi PPPK**
   Pegawai honorer di lembaga pemerintahan akan diikutkan seleksi merit. **Setelah lulus seleksi**, pegawai honorer akan menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) berstatus Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau PPPK.
2. **Usia Pelamar Lebih Fleksibel**
   Pegawai honorer yang ingin menjadi ASN berstatus PPPK **tidak dibatasi usia seperti pelamar CPNS.**
3. **Membuka Peluang yang Lebih Luas**
   Dengan tidak dibatasinya usia pelamar, PPPK **diharapkan mampu diisi oleh pekerja dari kalangan profesional** yang ingin menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN)
4. **Memberikan Kepastian Kerja**
   Peraturan Pemerintah ini juga diharapkan mampu memberikan kepastian kerja kepada para pegawai honorer. **PPPK akan memiliki status, hak, dan perlindungan yang jelas.**
5. **Mendapat Hak dan Fasilitas Setara PNS**
   PPPK akan memiliki kewajiban serta hak yang sama dengan ASN yang sudah berstatus PNS. Bedanya **PPPK tidak akan mendapat tunjangan pensiun** seperti para PNS.

PEGAWAI ASN
DI LINGKUNGAN INSTANSI PEMERINTAH

ASN

PNS

PP 11/2017 MANAJEMEN PNS

- Menduduki jabatan pemerintahan
- Mengisi seluruh jabatan ASN
- Berstatus pegawai tetap
- Memiliki NIP secara Nasional
- Melaksanakan tugas pemerintahan
- Usia paling rendah 18 thn dan paling tinggi 35 thn
- Gaji berdasarkan perundang-undangan
- Perlindungan: Pensiun, JHT, JamKes, JKK, JKM, BanHK

PPPK

PP 49/2018 MANAJEMEN PPPK

- Menduduki jabatan pemerintahan
- Jabatan ASN yang dapat diisi: JF & JPT Madya dan Utama tertentu
- Diangkat dengan perjanjian kerja sesuai kebutuhan instansi
- Memiliki NIP secara Nasional
- Melaksanakan tugas pemerintahan
- Usia paling rendah 20 thn dan paling tinggi setahun sebelum batas usia jabatan
- Masa kerja paling singkat 1 tahun
- Gaji berdasarkan perundang-undangan
- Perlindungan: JHT, JamKes, JKK, JKM, BanHK

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PPPK

Pemutusan hubungan perjanjian kerja dengan hormat

- 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

MASA HUBUNGAN PERJANJIAN KERJA PPPK

Masa Hubungan Perjanjian Kerja

paling singkat 1 tahun dan dapat diperpanjang

Dasar Perpanjangan Hubungan Perjanjian Kerja

- Pencapaian kinerja
- Kesesuaian kompetensi
- Kebutuhan instansi

setelah mendapat persetujuan PPK

Ketentuan Khusus Perpanjangan Hubungan Perjanjian Kerja

- Perpanjangan bagi JPT yang berasal dari kalangan Non-PNS mendapat persetujuan PPK dan berkoordinasi dengan KASN.
- Perpanjangan bagi PPPK yang menduduki JPT utama dan JPT madya tertentu paling lama 5 tahun.



Ketentuan lebih lanjut diatur dengan peraturan Menteri

PASCA PP 49/2018



Pasal 96:

PPK dilarang mengangkat pegawai non-PNS dan/atau non-PPPK untuk mengisi jabatan ASN.

Pasal 99:

Pegawai non-PNS yang bertugas pada instansi pemerintah sebelum diundangkannya Peraturan Pemerintah ini, masih tetap melaksanakan tugas paling lama 5 (lima) tahun .



Terima Kasih...

Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Jawa Timur