



panrb

KEMENTERIAN
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI

PENYEDERHANAAN KEBIJAKAN JABATAN FUNGSIONAL DALAM PERATURAN MENTERI PANRB NOMOR 1 TAHUN 2023

**REVISI ATAS PERMENPANRB NOMOR 13 TAHUN 2019 TENTANG PENGUSULAN,
PENETAPAN, DAN PEMBINAAN JABATAN FUNGSIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL**

Deputi SDM Aparatur

bangga
melayani
bangsa





Mau Cuti,
Harus ngisi
DUPAK

Kenapa Lu
Mes?

Memulai tahun baru 2023 ini kita kurangi
“keruwetan” JF!



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**



STATISTIK ASN

JABATAN PNS

STRUKTURAL

JPT	21.437
ADMINISTRATOR	95.487
PENGAWAS	209.127
ESELON 5	8.884



FUNGSIONAL
2103.661



PELAKSANA
1.451.983

4.254.513

3.890.579

363.934

PNS

PPPK

2.315.288
54%

1.939.225
46%



USIA ASN

604 <=20

342.422 21-30

1.046.239 31-40

1.358.443 41-50

1.474.283 51-60

32.522 >=60



PENDIDIKAN ASN



SD 15.115

SMP 30.839

SMA 568.600

DI - DIII 543.375

SI / DIV 2.617.998

S2 448.803

S3 29.783

GOLONGAN PNS

Gd. I 25.101

Gd. II 641.629

Gd. III 2.337.877

Gd. IV 885.972

*Data Per 31 Desember 2022

Transformasi Reformasi Birokrasi Sampai Tahun 2025

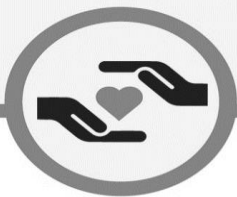


PENERAPAN REFORMASI BIROKRASI TEMATIK MENERJEMAHKAN ARAHAN PRESIDEN JOKO WIDODO



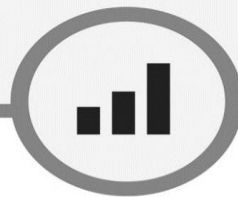
RB PENGENTASAN KEMISKINAN

Tata kelola birokrasi agar besarnya anggaran kemiskinan berdampak optimal pada angka penurunan kemiskinan. Peluncuran pilot project pada 3 provinsi dan 9 kab/kota pada 21 Oktober 2022.



RB PENINGKATAN INVESTASI

Reformasi birokrasi memperkuat penerapan omnibus law, meningkatkan competitiveness index, untuk melipatgandakan investasi. Dukungan terhadap kemudahan investasi menjadi indeks reformasi birokrasi bagi K/L/Pemda.



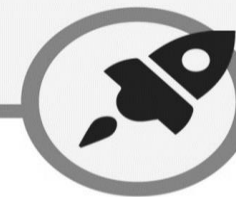
RB DIGITALISASI ADMINISTRASI PEMERINTAHAN

Terciptanya birokrasi tangkas dan pelayanan publik berbasis digital untuk memudahkan rakyat, berbasis **struktur digital, budaya digital, dan kompetensi digital pada birokrasi.**



RB PERCEPATAN PRIORITAS AKTUAL PRESIDEN

Penguatan tata kelola birokrasi merespons dan mengawal hal-hal mendesak sesuai arahan Bapak Presiden, sehingga dapat memitigasi risiko yang berdampak serius pada masyarakat. Contoh: penanganan inflasi, percepatan produk dalam negeri, dsb.



TRANSFORMASI BIROKRASI INDONESIA

BIROKRASI BERKELAS DUNIA DAN PELAYANAN PUBLIK YANG KOMPETITIF

AKUNTABILITAS KINERJA DAN PENGAWASAN EFEKTIF

Transformasi Organisasi

Delaying
Eselonisasi

Organisasi yang
Agile, Fleksibel, dan
Kolaboratif

Transformasi SDMA



Transformasi Sistem Kerja

Super Apps (Aplikasi Umum SPBE)

Digitalisasi
Pelayanan Publik

Digitalisasi
Proses Bisnis Pemerintah

Tata Kelola Pemerintahan Berbasis Digital

2021 Penguatan Budaya Kerja

Ratusan IP

Memiliki core values yang berbeda



Berpotensi diubah oleh PPK baru



Biaya Consultant



Biaya Sosialisasi

Satu *Core Values* ASN yang telah ditetapkan oleh Presiden pada tanggal 27 Juli 2021 memperkuat **Budaya Kerja** dalam jangka panjang sekaligus memangkas **multiplikasi biaya yang berulang**

BerAKHLAK

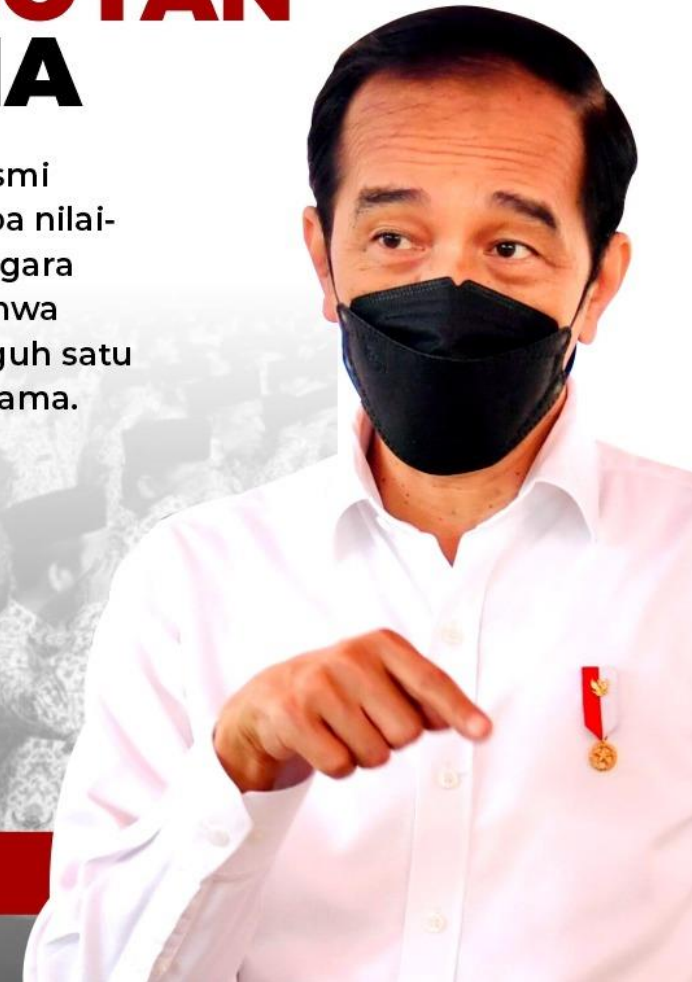
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

bangga melayani bangsa

SETIAP ASN HARUS MEMEGANG TEGUH SATU NILAI DASAR DAN SEMBOYAN YANG SAMA

Presiden Joko Widodo secara resmi meluncurkan fondasi baru berupa nilai-nilai dasar bagi Aparatur Sipil Negara (ASN). Presiden menegaskan bahwa setiap ASN harus memegang teguh satu nilai dasar dan semboyan yang sama.

Ir. H. Joko Widodo | PRESIDEN RI



2022 Perancangan Jabatan

JF

2.103.661
Pegawai ASN



JP

1.451.983
Pegawai ASN

3.441
Jabatan Pelaksana
40 Urusan
Pemerintahan

**Revisi
Permenpan
13/2019**



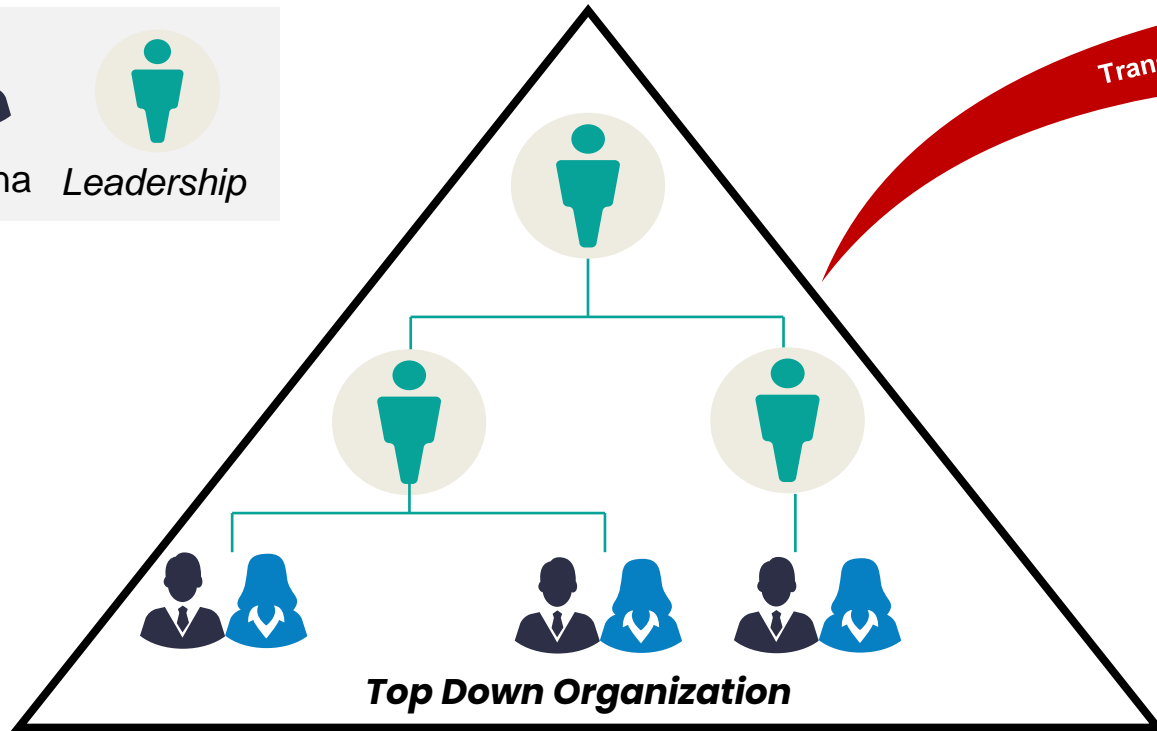
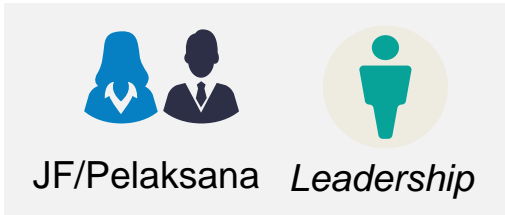
**Permenpan
45/2022**
Menjadi **3 Kelompok
Jabatan Pelaksana**
Klerek
Operator
Teknisi



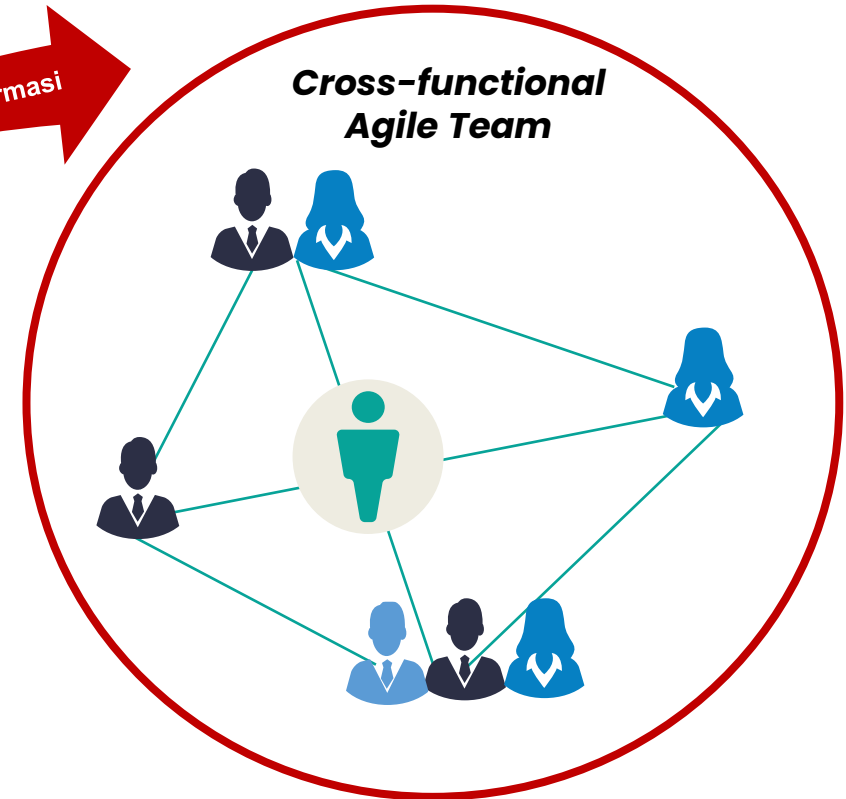
panrb

KEMENTERIAN
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI

Sistem Pengelolaan Kinerja Mendukung Mekanisme Kerja yang Agile



Organisasi Tradisional



Organisasi Agile

Mekanisme Kerja yang agile
mendukung pengelolaan kinerja ASN



panrb

KEMENTERIAN
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI

THE EVOLUTION OF THE EMPLOYEE



SUBSTANSI POKOK

Tata Kelola Jabatan Fungsional Berbasis Pengelolaan Kinerja



Perubahan Pokok Tata Kelola JF

PERMENPANRB 13/2019



Berbasis penyelarasan butir kegiatan dan SKP



Perpindahan dilakukan dalam satu rumpun



Penetapan target AK di awal tahun kinerja berbasis pada Penyelarasan butir kegiatan dalam SKP



Berbasis pada penilaian angka kredit (AK) per butir kegiatan dan pengajuan DUPAK



Kenaikan Pangkat Luar Biasa hanya untuk JPT dan JA



Instansi Pembina memiliki 19 tugas yang utamanya: Pendidikan dan pelatihan, formasi, standar kompetensi, uji kompetensi, dan koordinasi

PERMENPANRB 1/2023



Berbasis pada ruang lingkup tugas pada setiap jenjang jabatan dan disesuaikan dengan ekspektasi kinerja



Perpindahan dapat dilaksanakan lintas rumpun untuk memudahkan talent mobility



Target AK Tahunan ditetapkan sebagai koefisien pengali untuk konversi predikat evaluasi kinerja setiap tahun



Tidak ada lagi DUPAK, evaluasi berdasarkan hasil penilaian pemenuhan ekspektasi kinerja



Ditambahkan ketentuan kenaikan pangkat istimewa diberikan bagi pejabat fungsional Pejabat Fungsional yang memiliki penilaian kinerja dan keahlian yang luar biasa dalam menjalankan tugas JF

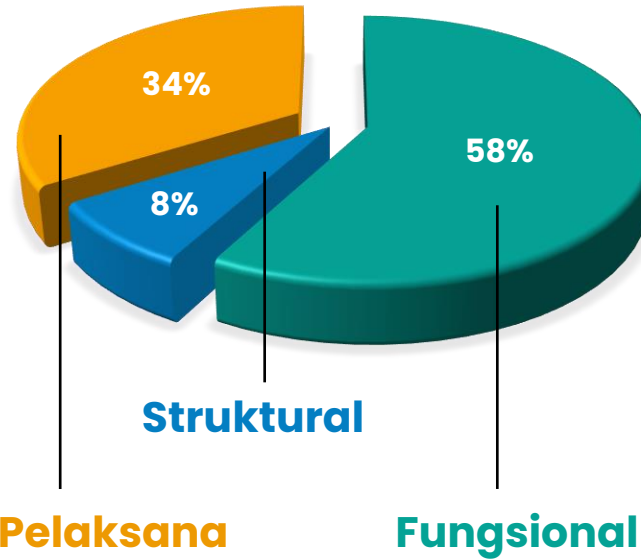


Instansi Pembina Menyusun konten pembelajaran, strategi, dan program pengembangan kompetensi



Jumlah PNS Berdasarkan Jenis Jabatan ASN

Sumber: Data Statistik BKN, 31 Desember 2022



Ekspektasi Kinerja
Simplifikasi ruang lingkup tugas JF untuk kinerja yang lebih agile untuk mendukung pemenuhan

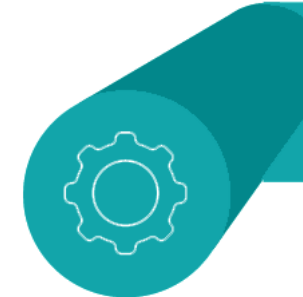
Kedudukan JF



JF berkedudukan di bawah JPT, Administrator, Pengawas, dan Pejabat Fungsional lain



Pejabat fungsional bekerja dalam sistem kerja kolaboratif baik dalam atau lintas Unit Organisasi



Mendukung pada organisasi yang agile dan dinamis

Tugas dan Ruang Lingkup JF



Pelayanan teknis fungsional berbasis keahlian dan keterampilan tertentu pada unit Organisasi



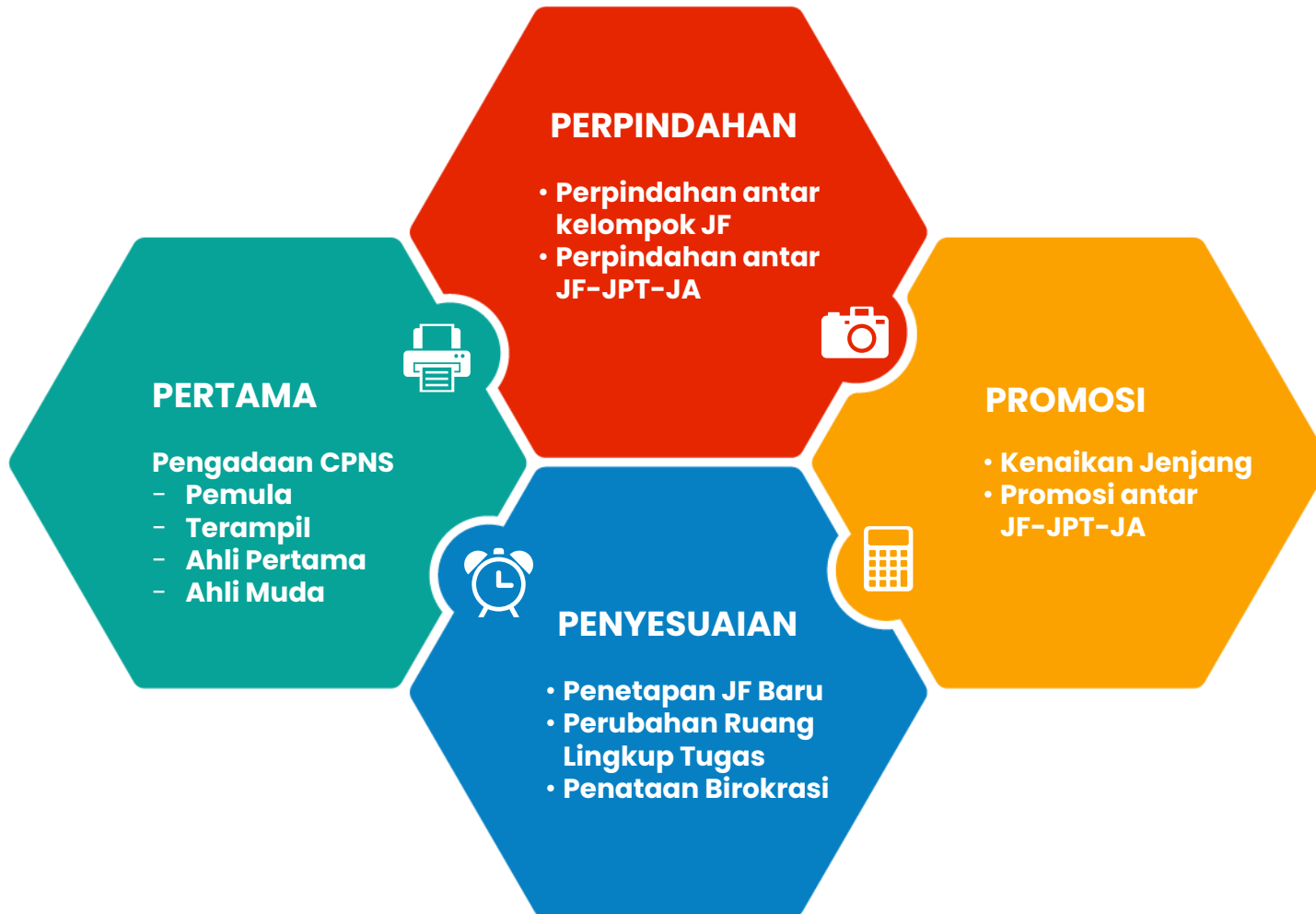
Penyusunan ruang lingkup setiap jenjang jabatan fungsional



Pemenuhan Ekspektasi Kinerja



RUANG LINGKUP TATA KELOLA JF



> Pengangkatan Pertama

- Nomenklatur JF ditetapkan sejak dalam Keputusan CPNS
- Diberikan kelas JF
- Pelantikan JF bersamaan dengan pelantikan PNS
- Besaran penghasilan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan

> Perpindahan

- Perpindahan yang setara dalam Pola Karier Horizontal (antar JF-JPT-JA)
- Lintas Rumpun/Klasifikasi Jabatan
- Dibatasi oleh batas usia perpindahan
- Melakukan uji kompetensi

> Penyesuaian

- Jenjang jabatan ditetapkan berdasarkan pangkat dan jenjang pendidikan
- Dalam hal penataan birokrasi, penyesuaian dilaksanakan untuk jenjang setara dengan jenjang struktural sebelumnya

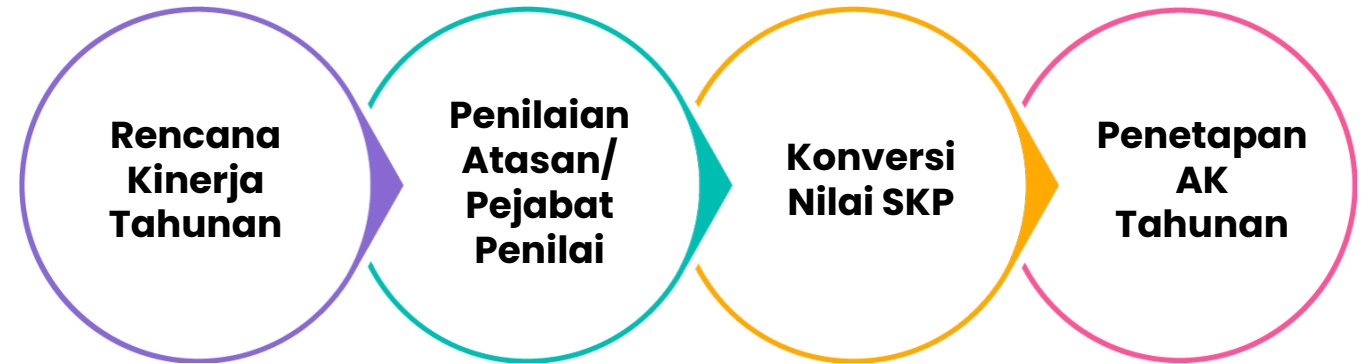
> Promosi

- Kenaikan jenjang jabatan apabila mencapai angka kredit kumulatif
- Promosi antar JF-JPT-JA promosi harus berpredikat kinerja "Sangat Baik"

PENGELOLAAN KINERJA JF

berbasis pada pemenuhan Ekspektasi Kinerja:

- perencanaan kinerja
- pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja
- evaluasi kinerja Pejabat Fungsional
- tindak lanjut hasil evaluasi kinerja



Sangat Baik	• 150%
Baik	• 100%
Butuh Perbaikan	• 75%
Kurang	• 50%
Sangat Kurang	• 25%

ijazah pendidikan formal yang lebih tinggi, diberikan tambahan Angka Kredit sebesar 25%

Predikat Kinerja JF

dikonversikan menjadi angka kredit yang dapat ditetapkan secara tahunan maupun periodik



KONVERSI PREDIKAT KINERJA TAHUNAN MENJADI ANGKA KREDIT TAHUNAN



Simulasi per tahun	Koefisien per tahun	Sangat Baik	Baik	Butuh Perbaikan	Kurang	Sangat Kurang
		150%	100%	75%	50%	25%
Keahlian	Ahli Pertama 12,5	18,75	12,5	9,38	6,25	3,13
	Ahli Muda 25	37,50	25	18,75	12,50	6,25
	Ahli Madya 37,5	56,25	37,5	28,13	18,75	9,375
	Ahli Utama 50	75	50	37,50	25	12,50
Keterampilan	Pemula 3,75	5,63	3,75	2,81	1,88	0,94
	Terampil 5	7,50	5	3,75	2,50	1,25
	Mahir 12,5	18,75	12,5	9,38	6,25	3,13
	Penyelia 25	37,50	25	18,75	12,5	6,25

KOMPETENSI DAN KELAS JF



Instansi pembina
menyusun konten
pembelajaran, strategi,
dan program
pengembangan
kompetensi



Pemenuhan
Kompetensi
Manajerial,
Sosial Kultural,
dan Teknis



Instansi Pembina
berperan sebagai
Human Capital
Business Partner

Pejabat Fungsional
wajib mengembangkan
kompetensi sesuai
dengan minat dan
kebutuhan dalam
sistem pembelajaran
terintegrasi

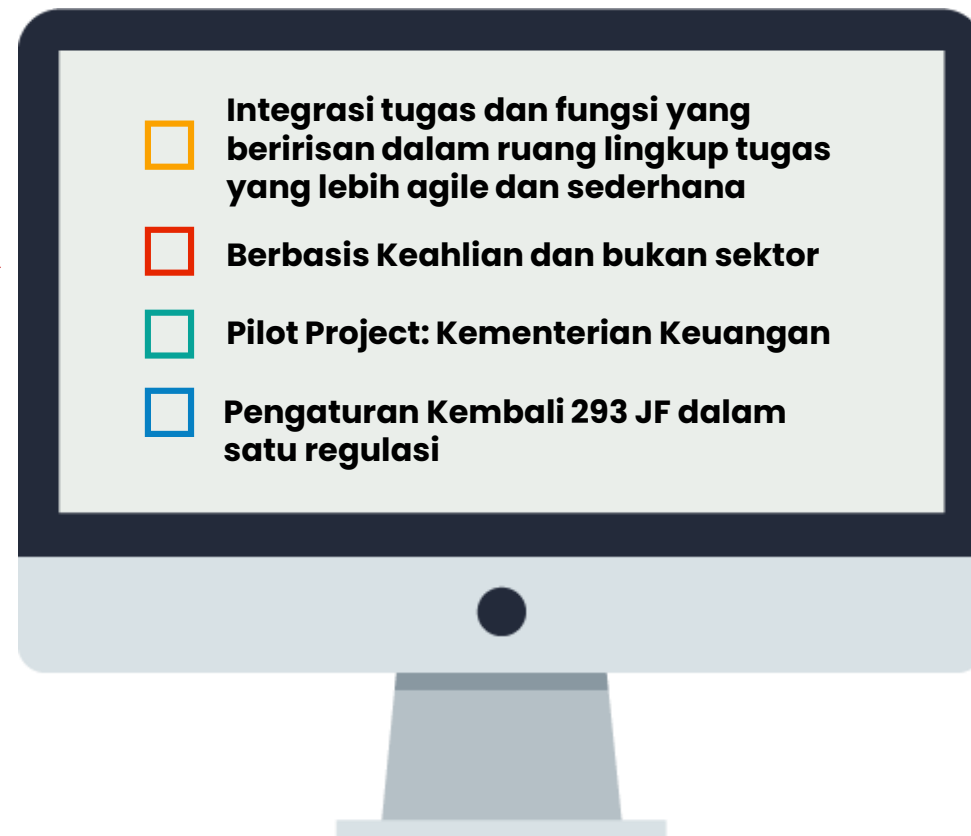
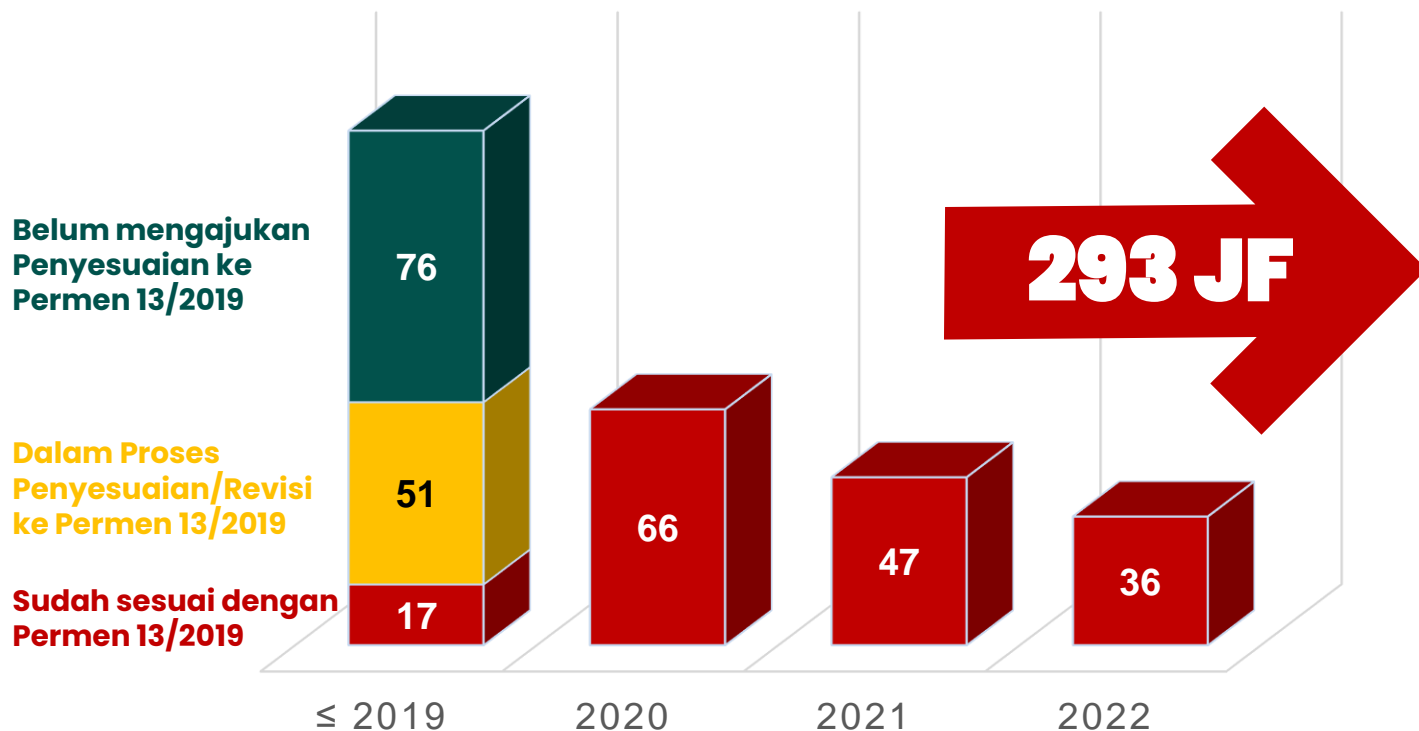


Kelas JF ditetapkan
secara terstandar
untuk mendorong
pada pencapaian
kualitas JF yang sama



KONSOLIDASI JF

JF TELAH DITETAPKAN S/D 2022



Problem Statement terkait regulasi:

Regulasi terkait ASN lebih dari 1000 (overregulated), tetapi belum bisa mendorong ASN menjadi professional dan berkelas dunia, karena itu regulasi-regulasi ini perlu disesuaikan dengan tuntutan jaman, disederhanakan dan diselaraskan

Dicabut
seluruhnya

11 PP

295 Perpres

1 Keppres

Solusi

Revisi UU no. 5
tahun 2014
tentang
Aparatur Sipil
Negara
(Prakarsa DPR)

Rumusan PP
Manajemen Pegawai
ASN yang akan
mencabut **seluruhnya**
dari 307 Peraturan

dan mencabut
sebagian dari
16 Peraturan

(Prakarsa
KemenpanRB)

Dicabut
sebagian

8 PP

4 Perpres

3 Keppres

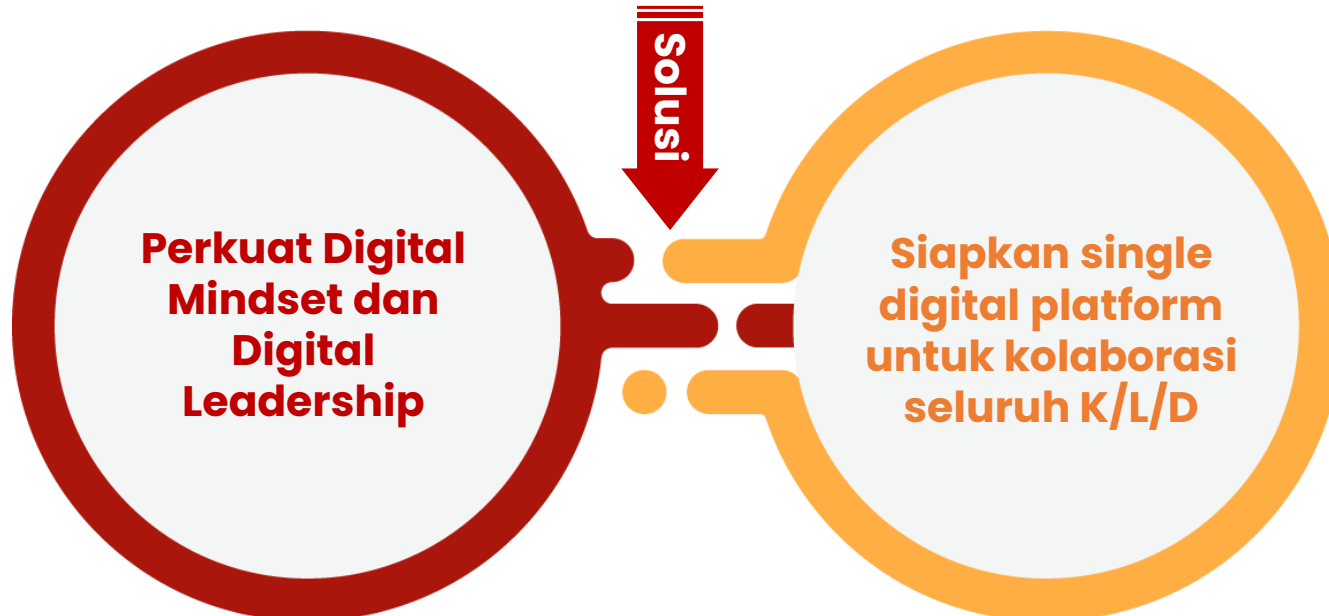
1 Permenpan

2023 Next to Do

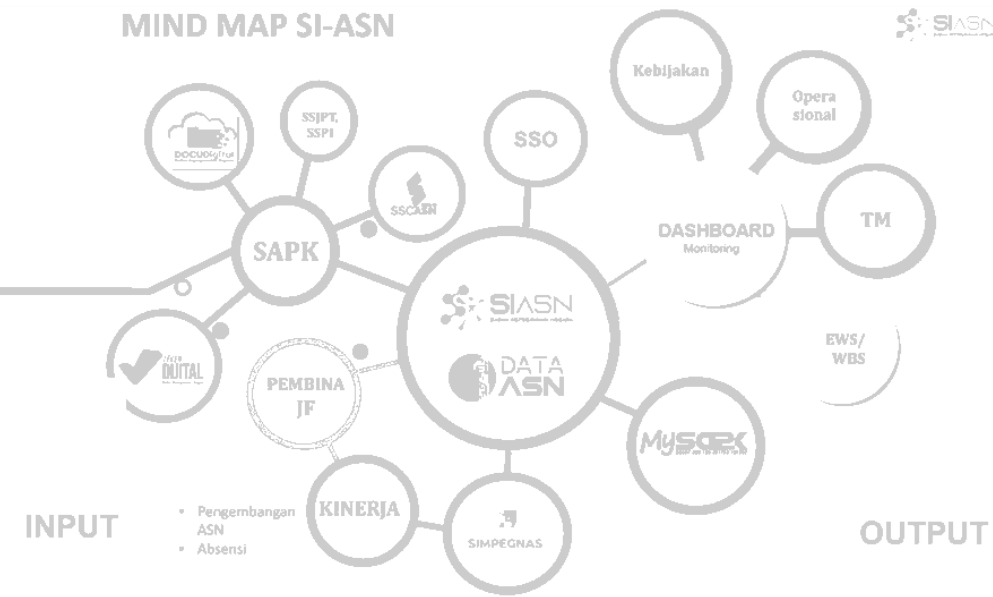
Problem Statement Terkait Digitalisasi

Lemahnya Digital Mindset dan Digital Leadership, serta adanya kecenderungan masing-masing K/L/D membangun aplikasi sendiri-sendiri :

- **Berapa banyak system yang akan diintegrasikan?**
- **Bagaimana dengan Manintenancenya?**
- **Bagaimana dengan Development lebih lanjut?**
- **Berapa banyak resources yang akan dibutuhkan tersebar di seluruh K/L/D**
- **Berapa banyak biaya yang akan keluar (total life cycle cost)?**



MIND MAP SI-ASN



Jumlah Sistem Informasi Kepegawaian

621 SIMPEG++

*Berdasarkan hasil evaluasi Sistem Informasi Kepegawaian di 621 IP

Asumsi setiap SIMPEG membutuhkan anggaran pengembangan, operasi dan pemeliharaan 200Jt pertahun

Efisiensi Anggaran

Rp 142 Miliar pertahun





panrb

KEMENTERIAN
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI

bangga
melayani
bangsa

