



**panrb**

KEMENTERIAN  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI

# Perbaiki Tata Kelola **JF** yang mendukung Transformasi **ASN** menuju Birokrasi **Profesional & Berkelas Dunia**

Kedeputian SDM Aparatur

Kementerian PAN&RB

**#** bangga  
melayani  
bangsa



**panrb**

KEMENTERIAN  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI

# Kasus Jual Beli Jabatan ASN (2017 – 2022)

## Jual Beli Jabatan, Mantan Kakanwil

Ke

Pe

Kamis  
Repor

## Bupati Pemalang Diduga Terima Suap Rp 6,236 Miliar dari dan Swasta

Kompas.com, 13 Agustus 2022, 06:32 W



Rektor Unila Tersangka Suap Pe

## Bupati Tamzil Didakwa Terima Suap Rp 750 Juta dan Gratifikasi Rp 2,5 M

ikNews

## Rektor Unila Tersangka Suap Penerimaan Mahasiswa Baru, Ini 5 Faktanya

Widhia Arum Wibawana - detikNews

Minggu, 21 Agu 2022 12:08 WIB

2 komentar

BACIKAN



Rektor Unila Tersangka Suap Penerimaan Mahasiswa Baru, Ini 5 Faktanya | Foto: Wildan/detikcom

## Kasus Jual Beli Jabatan, Bupati Cirebon Dituntut 7 Tahun Penjara

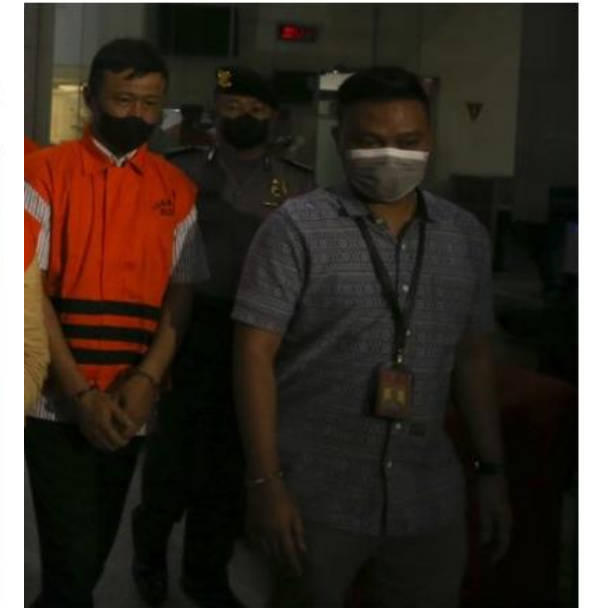
Kompas.com - 24/04/2019, 15:32 WIB

44 hu

## Fakta-fakta Bupati Bangkalan Ditahan Terkait Beli Jabatan

ar - detikNews

s 2022 09:52 WIB



gga)



**BerAKHLAK**  
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten  
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

menpan.go.id



**panrb**

KEMENTERIAN  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI

# Kecurangan dalam Seleksi CASN 2021

## 5 Fakta Kecurangan Tes CPNS di Buol, Pasang *Remote Access* hingga Jawab Soal 8 Detik

Mohammad Adrianto S, Okezone · Selasa 26 Oktober 2021 20:10 WIB



### Heboh Dugaan Kecurangan Tes CPNS & PPPK di Tilok Pemkab Buol, Tidak Ada Ampun

Senin, 25 Oktober 2021 - 15:07 WIB

Like 1.5M



BKN bertindak tegas menyikapi dugaan kecurangan tes CPNS 2021 dan PPPK 2021. Ilustrasi Foto: Ricardo/JPNN.com

## Kecurangan CPNS Buol: Peserta Tak Mau Pindah Tempat Duduk hingga Jawab Soal dengan Cepat

Dita Angga R, Sindonews · Selasa 26 Oktober 2021 10:25 WIB



Mantan PB Tiki's Kumpul (Foto: Dok. Okezone)

# Indikator Penting

Corruption Perception Index	Rank 102/180 (2020)	Rank 96/180 (2021)
World Competitiveness Rank	Rank 37/177 (2021)	Rank 44/177 (2022)
Trust Barometer	Rank 3/27 (2020)	Rank 3/27 (2021)
Government Effectiveness Index	Rank 72/192 (2018)	Rank 63/192 (2020)
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)



**panrb**

KEMENTERIAN  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI

# Basic Change Model

Hasil ditentukan oleh perilaku  
dan perilaku ditentukan oleh paradigma  
(mindset)

How we **See** the world...



determines what we **Do**...

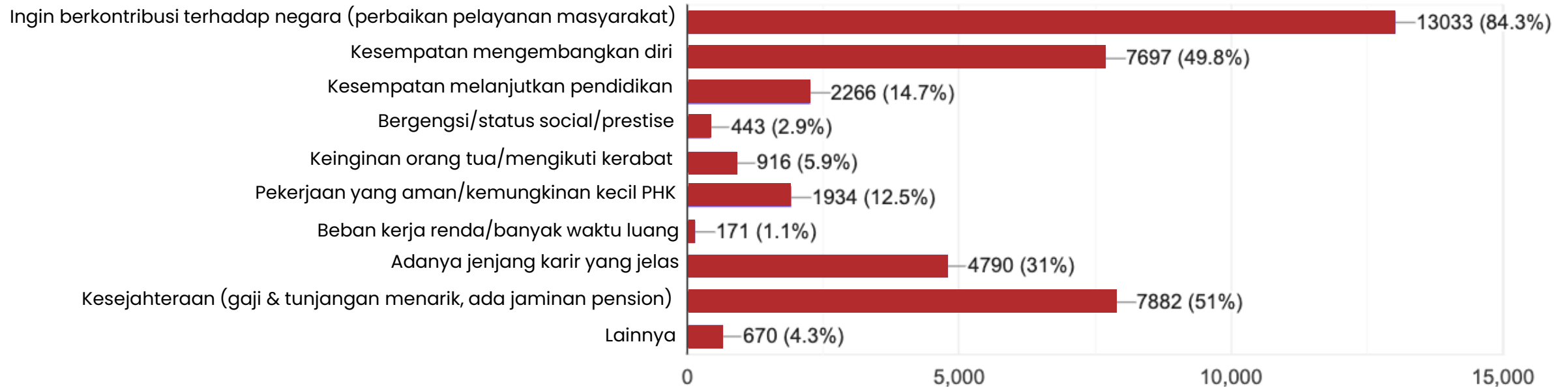
which, in turn, creates the  
results we **Get**.



# Alasan awal bergabung menjadi ASN

Mengapa Anda memilih menjadi ASN? (maksimal 3 jawaban)

15,464 responses





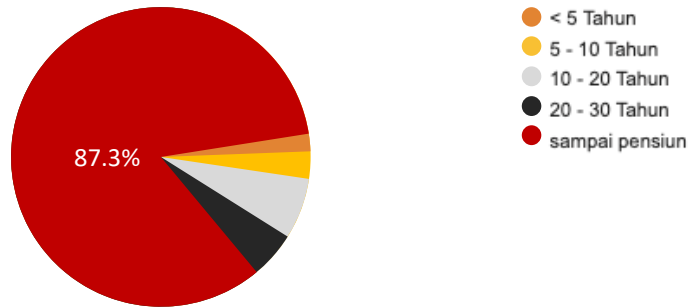
**panrb**

KEMENTERIAN  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI

# Employee Retention

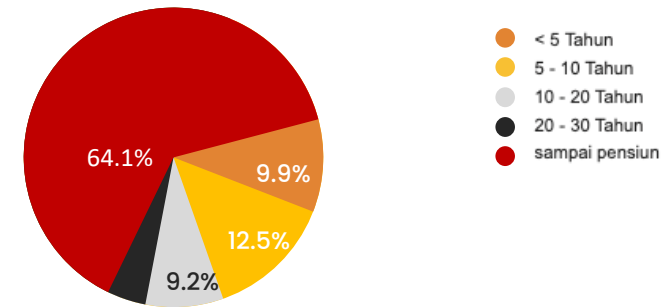
Seberapa lama Anda ingin berkarir menjadi ASN?

15,462 responses



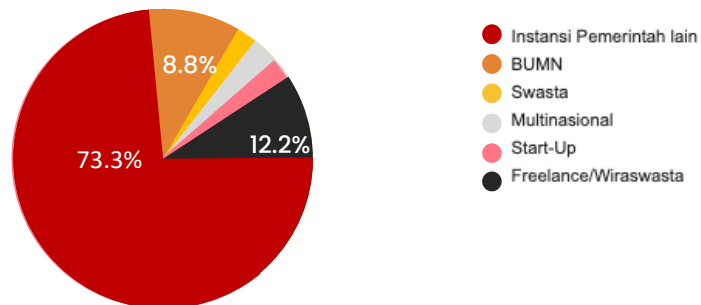
Seberapa lama perkiraan Anda ingin bekerja di tempat bekerja (Instansi Pemerintah) Anda sekarang?

15,462 responses



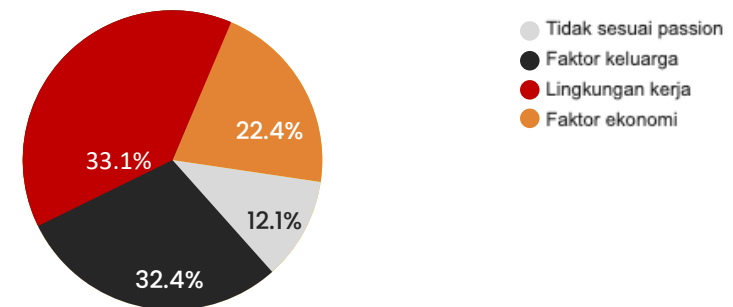
Jika ingin pindah (sebelum pensiun), Anda ingin pindah kemana?

15,462 responses



Faktor pertimbangan ingin berpindah sebelum pensiun?

15,462 responses



# Basic Change Model

Mindset Sebagian ASN saat ini

How we **See** ...

Sebagai ASN saya sih aman sampai pensiun, K/L/D tempat saya bekerja tidak bakal bubar. PGPS?



The results we **Get..**

Birokrasi yang kurang profesional

What we **Do**...

Saya bekerja secukupnya aja, nggak usah terlalu ngoyo, yang penting ada sampingan atau koneksi





# Employee Retention

Seberapa lama Anda ingin berkarir menjadi ASN?

15,462 responses



Seberapa lama perkiraan Anda ingin bekerja di tempat bekerja (Instansi Pemerintah) Anda sekarang?

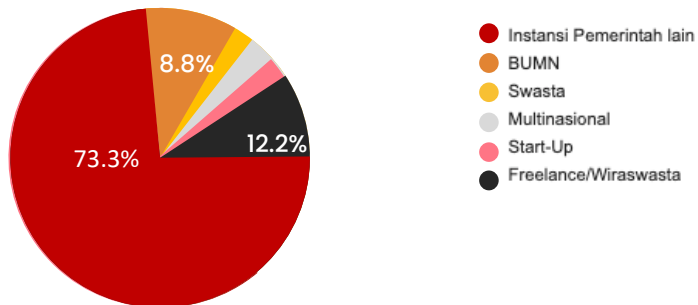
15,462 responses



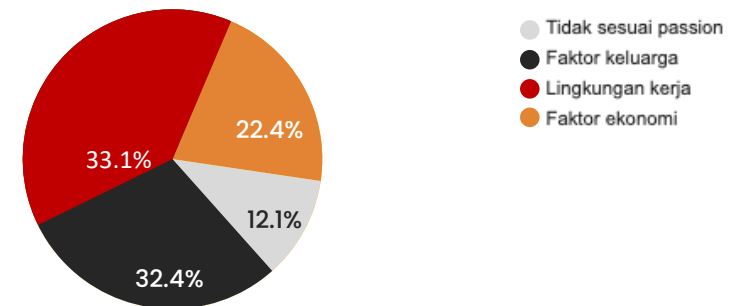
*Employee Retention* ini tentunya luar biasa bagus, kalau kinerja ASN juga bagus...

Kalau kinerja "belum bagus", ini adalah zona nyaman yang kontraproduktif!

Jika...  
15,462 responses



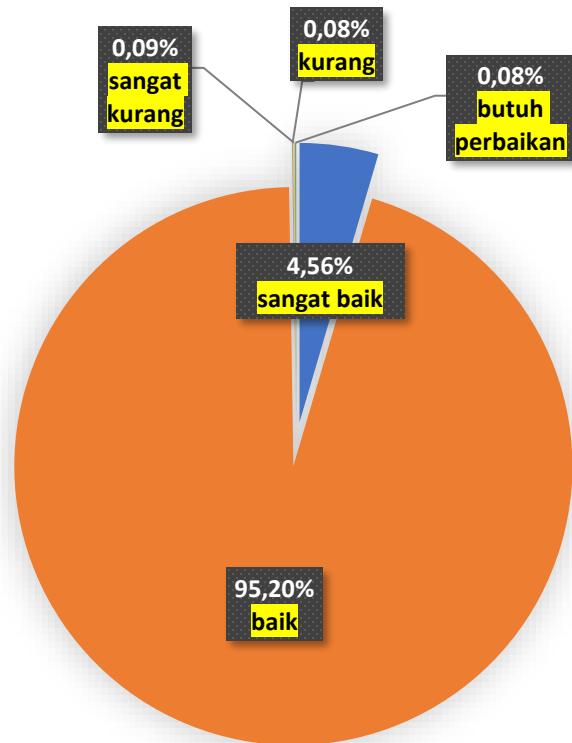
15,462 responses



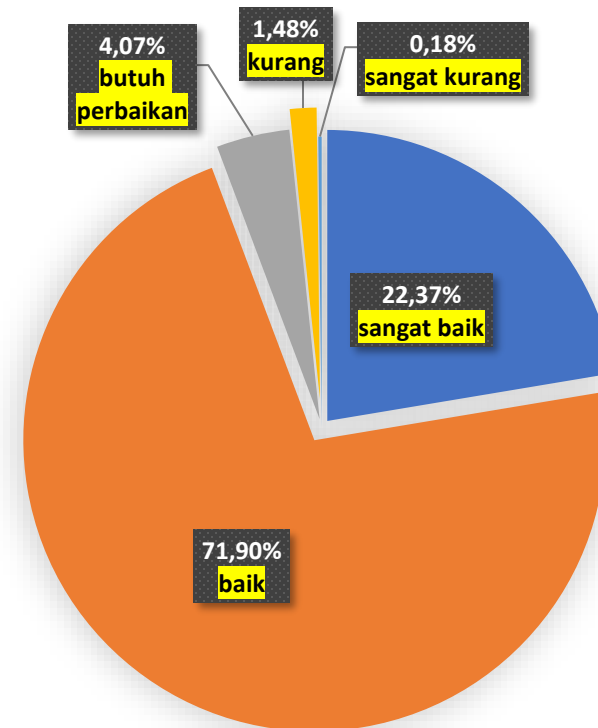


# Data Predikat Kinerja Pegawai Tahun 2022

## Predikat Kinerja Pegawai Tahun 2022 Nasional



## Predikat Kinerja Pegawai Tahun 2022 Kementerian PANRB



# Basic Change Model

Jika mindset berhasil dirubah

How we **See** ...

Keberlangsungan karir saya sebagai ASN sangat ditentukan oleh kinerja dan kapasitas saya

The results we **Get..**

Birokrasi yang profesional



What we **Do**...

Saya akan berusaha untuk berkinerja baik dan belajar keras untuk meningkatkan kapasitas saya

# EKSPEKTASI

- **Menyamakan pemahaman terhadap esensi dari Permenpan 1/2023 tentang Jabatan Fungsional**
- **Mendapatkan bahan masukan untuk mempersiapkan Rpermenpan terkait JF Dosen yang saat ini sedang dalam pembahasan**



# Sosialisasi Peraturan Menteri PANRB No. 1 Tahun 2023 tentang JF



**Secara Nasional pada tanggal  
27 Januari 2023 dengan aturan  
peralihan sampai akhir Juni  
2023, diikuti oleh :**

**76**

Kementerian/Lembaga

**38**

Provinsi

**514**

Kabupaten/Kota

**1000**

Orang via zoom

**42.000**

Views Live Youtube

# Feedback Positif Permenpan 1/2023

**h**

akhirnya untuk para jafung tercerahkan dg adanya permenpan ini, salah satu nya tdk terpaku dengan angka kredit tinggal bagaimana pimpinan bisa memecut jafung yg masih pada "zona nyaman" krn tdk ada nya punishment krn tdk ada nya target angka kredit tsb. kemudian utk pelaksana apakah sudah terfikirkan bagaimana pengembangan karir nya karena jabatan fungsional ini kan berbentuk piramida semakin ke atas semakin sedikit. Ok, jika ada formasi kalo tidak, maka harus menunggu formasi pada jafung tsb kosong tetapi dengan ada nya peyetaraan jabatan struktural ke fungsional juga membuat karir yang ingin mengembangkan karir nya juga "mentok".

1

**E**

keren ini menpan RB.. ayo terus simpelkan berbagai procedur

Mantap pak Anas lanjutkan, dupak terkadang dijadikan proyek oknum-oknum yang terkadang di jual belikan, yang bayar di permudah yang tak bayar di persulit, bisa ditinjau langsung ke lapangan pak

6


padahal bukan atasan kita tapi dia menilai hasil pekerjaan kita 😊 punya kewenangan lebih pula

# Feedback Positif Permenpan 1/2023

 Terima kasih pak menteri atas reformasi dalam JF...keren 👍👍👍🙏🙏🙏

1

Reply See translation

 Sebuah langka awal yg sangat patut diapresiasi, sy hampir 8thn didunia swasta sngat merasakan perbedaan yg mncolok, dswasta orientasinya adalh memberikan playonan yg baik akan mndorong pencapaian target kinerja sdngkan di dunia ASN sy mrasa kt tluu sibuk mngejar karir shingga orientasinya bkn k layanan tp ke individu masing2, akhirnya karir ASN mentereng tp layanan jalan ditempat..mdh2n ASN kedpn tdk lagi sibuk dgn dirinya sndirii dan harapan itu sdh ada 🙏


85

Reply See translation


View 11 more replies

 Selama ini harus bayar jutaan untuk ngurusi angka kredit.

Reply See translation


 Terima kasih Kemenpan rb, permenpan rb 1 2023 merupakan air jernih ditengah padang pasir panas, yang akan membuat semangat JF untuk bekerja profesional dan bertanggung jawab. Terima kasih Pak Presiden @Jokowi

Reply See translation


 SEBUAH AWAL DARI PENATAAN BIROKRASI YANG AKAN MENGUBAH BERBAGAI ASPEK YANG INSYA ALLAH SESUAI DENGAN TUJUAN KONSEPSI IDEAL ASN BERAKHLAK. OPTIMISME DAN SELALU KRITIS

Translate to English


👍 🗨️

 Betul pak, jangan dijadikan rumit dengan pengumpulan angka kredit, karena batasan prestasi bukan cuma lembar dokumen 🙏

Reply See translation

 Sangat setuju dengan peraturan permenpan RB...agar lebih terkontrol jenjang jabatan ASN ini dan berdampak besar pada keakuratan penganggaran nantinya...serta ASN tdk sibuk dg diri sendiri,yg tujuannya banyak hanya bersifat pragmatis... terimakasih pak KEMENPAN-RB

Reply See translation

 Angin segar sekali,dsaat sudah jd JF dri 2020 tp blm ada TPD di daerah saya ..sampe skrg msh kebingungan hrs seperti apa,skrg dberikan kemudahan untuk perpindahan JFT pun dengan peraihan angka kredit..terimakasih banyak menpan dan pak menteri ❤️

Reply See translation

# Feedback Positif Permenpan 1/2023



Permenpan 1 adalah kebijakan kalibrasi. Karena mayoritas ASN sesuai arahan Pak Jokowi menuju fungsional, maka jenjang karirnya harus disesuaikan sebagaimana struktural agar tidak lekas-lekas naik seperti fungsional saat ini dan kemudian struktur ASN gemuk di atas.



Pengangkatan Pertama ini merupakan hasil dari Permenpan RB No.1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional, dimana ini merupakan upaya pemerintah untuk memenuhi kebutuhan pelayanan fungsional kepada masyarakat.

Kemenkumham Jabar  
R. Andika Dwi Prasetya

[Translate Tweet](#)



Benar pak butir2 kegiatan dg ekspektasi pimpinan kadang jauh berbeda, smoga dengan ada peraturan baru Kita tdk lg bingung antara butir kegiatan dg ekspektasi pimpinan



Reply



Tiba-tiba...



# Feedback Negatif Permenpan 1/2023

KOMPAS, KAMIS, 13 APRIL 2023

## Buruh Dosen

Sulistiyowati Irianto  
Guru Besar Antropologi Hukum, FHUI

Saat ini menjadi dosen bukanlah profesi idaman bagi orang pandai di Indonesia, dan inilah malapetaka masa depan. Dosen menjadi obyek kebijakan yang terus berganti, dan merugikannya, karena intinya adalah penundukan dosen.

Cita-cita pendiri bangsa, seperti Mr Soepomo, agar universitas tidak tunduk kepada jabatan pemerintah, supaya bisa mengembangkan kepak sayangnya mengembangkan zaman kesemestaan Stiwigiya sebagai pusat pengetahuan mencanegara, telah diingari.

Kebijakan pendidikan tinggi berlaku seragam di seluruh Indonesia. Abai terhadap keberagaman geografis, letupan sosial ekonomi wilayah universitas. Padahal, setiap universitas lahir dari keajaiban, konteks geografis, struktur sosial budaya masyarakatnya masing-masing. Tampaknya demi penyeragaman dan memudahkan kontrol atas 4.500 universitas di seluruh Tanah Air, diberlakukan kebijakan yang sama persis.

Akibatnya tidak lahir universitas sebagai *center of excellence* bidang-bidang ilmu yang khas dan kontekstual. Sehingga universitas di Papua dan Kalimantan bisa jadi pusat pengembangan bidang-bidang kebidanan, perkebunan, atau universitas di Maluku dalam bidang kelautan dan perikanan yang hebat.

Akibat penyeragaman standarisasi, ilmunya di banyak daerah tak bisa mempromosikan *local knowledge* masing-masing. Mereka bahkan harus bersaing dengan ilmuwan di Jawa. Tak heran, di wilayah Papua sebesar itu jumlah profesor bisa dihitng dengan jari, demikian pula di daerah lain. Secara ilmu pengetahuan, keadaan ini sudah memretakkan ketahanan wilayah Indonesia.

**Salah tafsir otonomi**  
Dosen juga menjadi obyek dari dampak kesalahan tafsir tentang universitas yang dilagalisasi dalam kebijakan. Terkait soal otonomi universitas, hari ini 21 universitas besar di Indonesia semati itu akan menentukan apakah tunjangan dosen tetap dibayar atau dihilangkan.

Menjadikan dosen sebagai manusia birokrasi tak ubahnya menempatkan dosen sebagai buruh. Padahal, secara filosofis, universitas adalah lembaga khusus karena tugasnya memproduksi ilmu pengetahuan, tidak bisa disamakan dengan lembaga politik ataupun bisnis korporasi, dan harus terbebas dari kepentingan kekuasaan dan uang.

Menjadikan dosen sebagai buruh pemerintah melalui berbagai kebijakan sungguh merendahkan martabat dosen. Bahkan ada universitas yang mewajibkan absen *finger print*. Apakah mereka tidak paham bahwa dosen bekerja tidak seperti pekerja kantor biasa, yang bisa beristirahat begitu sampai di rumah? Para dosen bekerja terus dan berpikir sepanjang 24 jam tentang persiapan kuliah, penelitian, dan publikasi yang sedang ditulainya.

Universitas adalah gerakan moral. Dosen juga berkewajiban mengembangkan kebudayaan yang tak bisa dilapaskan dari keilmuan. Kebudayaan tidak sebatas seni, tetapi esensinya adalah sistem berpikir, sistem berpengetahuan agar manusia bisa bertahan menanggapi lingkungan alam, beradaptasi dengan manusia lain, dan hari ini berhadapan dengan teknologi kecerdasan buatan yang sangat masif dampaknya bagi kehidupan manusia. Maka, dosen berkecukupan turut

memecahkan masalah berat dalam masyarakat. Kesulitan ini bisa dipecahkan melalui berbagai cara, termasuk merenang nilai kemanusiaan, dan lingkungan hidup, ia tidak sedang berpolitik, tetapi melakukan kewajibannya sebagai bagian dari gerakan moral.



yang berkesinambungan dan didanai cukup, karena temerisriyet yang satu-membuatkan risiko ketatnya untuk bisa menghasilkan ilmu dan berdampak. Dengan keadaan ini, akan pernah lahir peraih Nobel di Indonesia.

Persebaran kekurangan guru besar yang tidak terpecahkan sesuai dengan kebijakan memudahkan pemerintah guru besar kebaratman. Tanpa memahami hal-hal tugas utama dosen, adalah mengajar. Keguruan besar adalah jabatan akademik dalam ilmu pendidikan gelar akademik tertinggi (*doctorship*), dan akan berakhir ketika peraih dengannya peristirahat.

Melalui gelar profesor kehormatan, seseorang yang tidak mengajar, tidak pernah riset dan menulis disertasi, bisa menjadi guru besar. Sayangnya, yang memanfaatkan jalur para pejabat publik, politikus, dan bukan periset, budayawan, atau ilmuwan di luar universitas.

Sementara itu, ribuan dosen yang sudah mengambil puluhan tahun, mengajar semakin banyak kelas dan mahasiswa, terbatas kesempatannya untuk riset dan menulis buku, akhirnya adili untuk menjadi guru besar atau naik pangkat menjadi rektor kepala.

**Minim kolaborasi**  
Kekelamahan umum universitas di Indonesia adalah ketidakan kolaborasi dengan industri. Akibatnya, sumber dana memang cuma dari masyarakat (uang kuliah). Tidak pernah terjadi hubungan *tripartite Helix*, apalagi *N Helix* yang saling menguntungkan dengan industri, pemerintah, dan berbagai elemen masyarakat luas. Bahkan industri, korporasi pemerintah (BUMN), mendirikan universitasnya sendiri.

Tampaknya pendidikan tinggi dianggap sebagai lahan bisnis (semata), terlihat dari ilkan pencarian mahasiswa yang kadang merestakan publik.

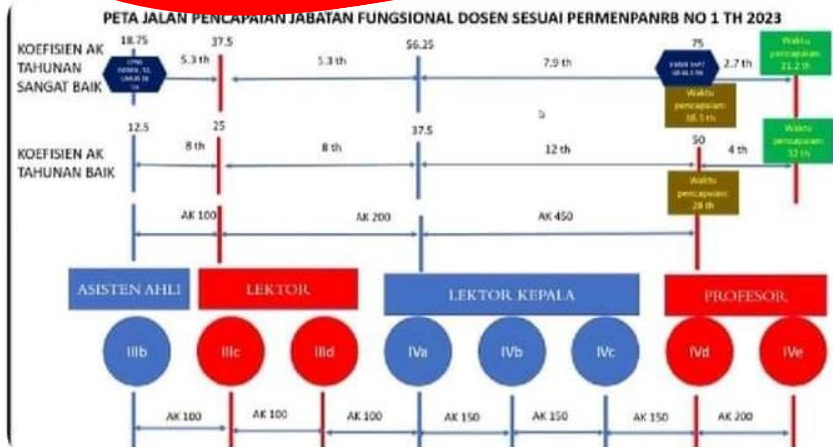
Jumlah universitas di Indonesia yang sekitar 4.500 sungguh besar secara kuantitas, tetapi tidak menjadi *center of excellence* rujukan terdepan tertentu dalam bidang sains, teknologi, dan kebudayaan, termasuk karena ketidakmampuan berkolaborasi. Padahal, saat ini di negara maju para ilmuwan tidak hanya ada di universitas, tetapi juga di berbagai industri, rumah sakit, berbagai lembaga riset di pemerintahan ataupun masyarakat. Disadari betul bahwa hubungan *N Helix* adalah kekuatan dahsyat bagi kemajuan negara dan masyarakat.

Kebijakan seperti Permenpan dan RB No 1 Tahun 2023 dan berbagai kebijakan lain terkait pendidikan tinggi di Indonesia tidak akan melahirkan ilmuwan kelas dunia. Sudah terbukti telah terjadi defisit guru besar sejak lama, dan sangat sedikit temuan spektakuler dalam sains, teknologi, dan kebudayaan.

Para ilmuwan Indonesia teralienasi tidak memiliki roh kebebasan akademik dalam bekerja, kecuali sebatas memenuhi kewajiban administratif pemerintah. Sungguh diperlukan reformasi besar pendidikan tinggi yang berbasis partisipasi komunitas ilmiah dan identifikasi kebutuhan masyarakat masa depan.

Dana riset umumnya hanya cukup untuk riset-riset kecil dan berjangka pendek. Hampir tidak ada *basic research*.

Aturan baru ini bikin dunia akademik makin tidak menarik bagi anak muda. Selain insentifnya kecil, perlu bertahun-tahun untuk jadi profesor. Hanya mereka yg ikhlas beramal yg mau menggeluti dunia ini 😊



1 Komentar



# Feedback Negatif Permenpan 1/2023

## Dosen Protes Beban Administrasi Berlebih

Beban administrasi dosen semakin berat. Ketika ada perubahan dalam penilaian jabatan fungsional, para dosen lagi-lagi disibukkan dengan pengisian administrasi.

**ARTI, KOMPAS** — Dosen-dosen perguruan tinggi negeri dan swasta di Tanah Air protes beban administrasi yang semakin berat. Kewajiban pengisian berbagai data kinerja, terutama Perguruan Tinggi tersendiri, semakin banyak, tetapi tidak terintegrasi.

Terakhir, para dosen diharuskan mengisi aplikasi guna mengajukan pengajuan angka kredit (PAK) untuk kinerja jabatan. Selama ini, semua data Tridharma telah secara rutin di-input oleh dosen ke sistem aplikasi Sister (Sistem Informasi Sumber Daya Terintegrasi).

Hingga Selasa (14/4/2023) pukul 18.00, lebih dari 4.700 dosen telah menandatangani petisi daring di laman [change.org](#) bertajuk "Mendikbud, Batalkan Deadline 15 April Yang Mematikan Karir Dosen" sebagai bentuk protes terhadap kebijakan itu. Petisi ini dimulai oleh salah seorang dosen bernama Benny Setiawan.

"Beban administratif yang menimpa dosen Indonesia semakin tidak masuk akal. Jika diabaikan, mutu dosen dan pendidikan tinggi akan terus merosot," ujar Benny.

Protes para dosen tersebut terkait dengan kebijakan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Riset dan Teknologi (Dikti) Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemendikbudristek) yang baru-baru ini mengedarkan Sosialisasi Kebijakan

Penyelesaian PAK bagi dosen yang terdapat dalam database. Kebijakan ini membebani dosen dengan kewajiban mengisi Tridharma yang sebelumnya sudah diinput dalam platform, tetapi tidak terintegrasi.

Kebijakan mengenai PAK untuk menghitung angka kredit dosen dibutuhkan, antara lain, untuk kepentingan kenaikan jabatan. Selain itu, mengaudit aplikasi-aplikasi Ditjen Dikti yang terlalu banyak dan membebani dosen serta segera melakukan reformasi birokrasi pendidikan.

Oleh karena itu, para dosen yang tergabung dalam grup WhatsApp "Dosen Protes" ke Kementerian Pendidikan Tinggi, atau *database* lainnya. Akibatnya, mereka sibuk untuk menemukan bukti-bukti dokumen penunjang yang dibutuhkan.

Perwakilan Tim Penilaian Angka Kredit Dosen Kemendikbudristek Djoko Santoso menyampaikan, Kemendikbudristek menggunakan prinsip kepercayaan kepada semua pemimpin perguruan tinggi negeri (PTN), lembaga layanan (LL) Dikti, dan perguruan tinggi dari kementerian lain untuk dapat melaksanakan penilaian hasil kerja dosen yang telah diperoleh hingga 31 Desember 2022.

**Butuh waktu**

Dona, salah satu dosen perguruan tinggi swasta di Bekasi, Jawa Barat, mengatakan, pengajuan PAK harus dimasukkan secara manual dan butuh waktu. "Sudah tiga hari mengisi masih di bagian pendidikan. Banyak hal yang harus di-input. Harus beresiat di waktu subuh supaya pas *upload* data bisa lancar karena banyak yang juga masuk ke sistem," ujarnya.

Secara terpisah, dosen di Fakultas Geografi Universitas Gadjah Mada, Sudaryanto, mengatakan, di kampusnya ada Sistem yang bisa membantu data Tridharma dosen tersimpan rapi. Namun, tetap saja dia perlu mencari lagi berbagai bukti dokumen penunjang yang belum tersimpan dalam data di bawah tahun 2018.

Pelaksana Tugas Direktur Jenderal Dikti Kemendikbudristek, Nizam mengatakan, dosen terkejut-kejut mengisi data pengajuan PAK karena tidak semua perguruan tinggi memiliki sistem yang baik dalam memuat data di

## Prahara Sijali, Nestapa Dosen Indonesia

**Eunike Sri Tyas Suci**

*Dosen Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya*

Berita tentang dunia akademik di Tanah Air akhir-akhir ini sungguh memprihatinkan.

Tidak hanya gelar doktor kehormatan (*honoris causa*) yang "dibrol" kepada sejumlah tokoh nasional, tetapi juga pemberian jabatan akademik tertinggi guru besar kehormatan pada tokoh yang tidak merintis karier menjadi dosen.

Ada yang "didosenkan" terlebih dahulu beberapa semester, padahal Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan dan RB) No 46/2013 mengatur bahwa salah satu syarat pengajuan guru besar adalah memiliki pengalaman kerja sebagai dosen paling singkat sepuluh tahun.

Sementara itu, dosen asli yang bukan "KW" harus merintis jabatan akademik dari bawah dan butuh waktu bertahun-tahun untuk bisa menaikkan jabatan akademiknya. Proses pengajuannya pun berlipat dan membutuhkan waktu panjang. Banyak yang terkendala oleh syarat khusus publikasi jurnal nasional terakreditasi ataupun jurnal internasional bereputasi.

### Prahara Sijali

Cita-cita menjadi guru besar selamanya dimiliki semua dosen. Sejumlah dosen yang tidak sabar mengikuti proses yang panjang dan berliku akhirnya mengambil jalan pintas.

Demikianlah syarat khusus tersebut, ada yang menyewa joki. Harian *Kompas* (10-12/2/2023) melaporkan liputan investigasinya selama tiga hari berturut-turut tentang perijokan karya ilmiah di dunia akademik yang dilakukan para dosen itu.

Beberapa minggu terakhir, "Dosen Protes" di Tanah Air semakin ramai. Sijali, Sijali akronim dari Sistem Jabatan Informasi Akademik yang diselenggarakan oleh Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah 3 (LLDIKTI3) yang mencakup wilayah Jakarta. Di wilayah lain nama berbeda, misalnya LLDIKTI2 (Sumatera bagian selatan) dinamai Sikito dan LLDIKTI6 (Jawa Tengah) dinamai Sijago.

Prahara dimulai dari kegiatan sosialisasi pengaturan tentang penilaian angka kredit (PAK) dan kewajiban khusus BKD pada 10 Maret 2023 yang bisa diikuti melalui kanal Youtube. Dalam acara ini disebutkan adanya Permenpan dan RB No 1/2023 tentang Jabatan Fungsional—pada dosen disebut jabatan akademik dosen (JAD)—yang akan dilakukan pada 1 Juli 2023.

Dalam pelaksanaannya, LLDIKTI3 mengatur bahwa dosen diharapkan mengisi semua kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi sejak pengangkatan terakhir (TMT) sampai 31 Desember 2022 disertai dengan mengunggah surat tugas dan bukti kegiatan ke aplikasi yang disediakan, dalam hal ini Sijali.

Berdasarkan sosialisasi itu, tentang yang diberikan adalah 15 Mei 2023 (tanda tangan dekan). Dalam perjalanannya diajukan menjadi 15 April 2023. Bisa dibayangkan bagaimana paniknya dosen-dosen yang TMT-nya mungkin belasan tahun yang lalu.

Mereka harus mengumpulkan semua dokumen layaknya mengurus kenaikan jabatan dalam waktu singkat. Sanksi bagi dosen yang tidak melaporkan kegiatan-nya tidak main-main: hangus. Kebijakan yang sewenang-wenang dan bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan.

Para dosen menghabiskan waktu berhari-hari untuk mencari dokumen yang diperlukan, memindai semua dokumen

yang diperlukan. Kalau *file* terlalu besar, perlu dikompres untuk dikecilkan, dan mengunggahnya ke aplikasi. Karena semua dosen serentak melakukannya, aplikasi mulai rewel, *lemot*, dan sulit diakses.

Aplikasi Sijali mempunyai dua bagian, yaitu Jabatan Akademik Dosen (JAD) dan Penilaian Angka Kredit (PAK). JAD dipergunakan bagi dosen yang mengurus kenaikan jabatan akademik, sementara PAK untuk pengakuan angka kredit agar tidak hangus. Sejumlah dosen mengisi JAD karena PAK terlambat dibuka, padahal mereka yang mengisi JAD mendapat tenggang waktu lebih awal, yaitu 4 April 2023.

Berdasarkan sosialisasi PAK yang dilaksanakan pada 3 April 2023, dijelaskan bahwa dosen yang sudah mengisi JAD bisa mengajukan untuk nantinya LLDIKTI akan melakukan migrasi ke PAK.

Kenyataannya, JAD sudah diajukan tidak bisa diproses lanjut oleh universitas karena sudah terkunci. Maka dosen diminta mengisi ulang data yang sama di PAK. Sebuah aturan yang sangat tidak masuk akal dan sewenang-wenang.

### Seruan 15 dosen

Merespons peraturan tentang PAK yang tiba-tiba, bersifat memaksa, dan tidak adil ini, sebanyak 15 dosen perguruan tinggi negeri (PTN) dan perguruan tinggi swasta (PTS) mengajukan seruan kepada Mendikbudristek untuk segera melakukan empat keputusan. Seruan tersebut ialah 1) membatalkan tenggang waktu 15 April 2023 dalam melakukan pelaporan PAK; 2) menghapus ancaman sanksi hangus; 3) melakukan audit aplikasi di lingkungan Ditjen Dikti Ristek yang sangat banyak dan tak terintegrasi sehingga membebani dosen; dan 4) melakukan reformasi birokrasi pendidikan.

Seruan ini berdasarkan tiga pertimbangan. Pertama, ketidakadilan bagi para dosen karena harus melakukan pelaporan berulang pada aplikasi Sijali, padahal di setiap akhir semester dosen telah melaporkan kerjanya pada aplikasi Sister (Sistem Informasi Sumber Daya Terintegrasi). Dalam kenyataan aplikasi tersebut tidak terintegrasi dan dosen wajib mengisi ulang. Tentu saja ini menghabiskan waktu, tenaga, dan pikiran. Apalagi dibayang-bayangi sanksi hangus kalau tidak dilaporkan.

Kedua, kebijakan PAK dianggap tak tepat sasaran karena Permenpan dan RB No 1/2023 tentang Jabatan Fungsional mengatur aparat sipil negara (ASN) (Pasal 1, Butir 10 tentang Ketentuan Umum), tetapi diterapkan pada semua dosen, baik PTN maupun PTS.

Hal ini sangat mungkin disebabkan oleh peraturan sebelumnya, yaitu Permenpan dan RB No 17/2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya sebagai basis PAK pada semua dosen di Indonesia. Karena sama-sama tentang jabatan fungsional, hal itu diberlakukan kepada semua dosen.

Ketiga, ke-15 dosen menyatakan kebijakan PAK ini cacat secara administratif karena tak sesuai hierarki perundang-undangan. Kebijakan tentang pelaporan PAK yang terburu-buru diterapkan dan selalu berubah-ubah sangat merugikan dosen karena menghabiskan waktu, tenaga, dan pikiran. Juga tanpa kepastian.

Menanggapi seruan 15 dosen tersebut, Ditjen Dikti buru-buru memberikan perpanjangan tenggat menjadi 15 Mei 2023. Penerapan kebijakan yang ke-dororan tanpa mitigasi dampak yang diakibatkannya menjadi pelajaran besar. Reformasi birokrasi pendidikan merupakan keniscayaan untuk mengangkat nestapa dosen di Indonesia.

123  
TY

# Feedback Negatif Permenpan 1/2023

## Sebut PermenPAN-RB Nomor 1 2023 Tidak Adil bagi Dosen, KIKA: Perguruan Tinggi Bukan Bawahan Ditjen Dikti

Editor  
Eka Yudi Saputra EKO AN WIDOWO

Rabu, 19 April 2023 18:13 WIB

Ikuti Kami di [Google News](#)



**Pernyataan Sikap  
No. 006/PS-ALMI/IV/2023**

**KERTAS POSISI ALMI**

### **ATAS PEMBERLAKUAN PERMENPAN RB NO. 1 TAHUN 2023 TENTANG JABATAN FUNSIONAL ASN DAN DAMPAKNYA BAGI DOSEN**

Kami, Akademi Ilmuwan Muda Indonesia, ALMI, melihat mendasar dan mendesaknya negara dan pemerintah untuk dapat menjaga marwah akademik yang bekerja sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia, melalui sejumlah hal berikut:

1. Pengaturan jabatan fungsional yang sifatnya akademik, khususnya dosen, sudah sepatutnya lebih mempertimbangkan upaya melindungi dan mengembangkan iklim kompetitif produksi pengetahuan dan menguatkan keunggulan akademik yang berpusat di universitas.
2. Kebijakan pemerintah harus menghindari pengaturan berlebihan terkait birokratisasi atau administrasi, serta mencari alternatif pengaturan dosen ASN sebagai jalan keluar strategis untuk mencegah 'brain drain' atau 'academic human capital flight'. Pengaturan dan kontrol birokrasi dan administrasi yang berlebihan

# Feedback Negatif Permenpan 1/2023

Yogyakarta, 16 April 2023



UNIVERSITAS GADJAH MADA

## Regulatory Impact Assessment (RIA) PermenPAN-RB 1/2023 tentang Jabatan Fungsional Terhadap Perguruan Tinggi



### Tren Tantangan Profesi Dosen

- Sulit mencari calon dosen baru dengan kualifikasi S3 dan dari universitas bereputasi.
- Calon dosen dengan kualifikasi S2 lebih banyak, namun profesi dosen kurang menarik dibandingkan kerja di tempat lain
- Fakta menunjukkan: Tukin dosen, pada kondisi tertentu, lebih rendah daripada tukin Tendik
- Tukin dosen lebih rendah dibandingkan Tukin di K/L lain, apalagi jika dibandingkan Tukin di kementerian
- Beban administrative dosen meningkat pesat akibat adanya beberapa aplikasi baru yang cenderung fokus mencatat input dan bukan mencatat intermediate outcome.
- Analisis di atas didasarkan pada situasi sebelum PermenPAN-RB 1/2023 berlaku!!



### Dampak Perubahan Mekanisme Kenaikan Pangkat

- Mekanisme kenaikan jabatan one fits for all, bias kepada birokrat yang bekerja 9 to 5, dan menghambat karir dosen.
- Diperlukan waktu 32 tahun bagi dosen baru (S3) untuk menjadi professor.

- Remunerasi dosen lebih rendah daripada strata pendidikan yang sama di sektor lain.
- Beban administrative semakin meningkat
- Waktu untuk menjadi professor lama, bahkan dibandingkan dengan akademisi di negara tetangga

#### Dampak:

- Risiko brain drain akan meningkat bagi dosen dengan usia 40 ke bawah
- Sulit merekrut dosen baru, baik di level S2 dan S3, karena pekerjaan dosen tidak menarik
- Dosen di Indonesia akan menjadi *Lemon Market* (pasar barang buruk): *you pay peanuts you get mongkey!!*



# Feedback Summary..

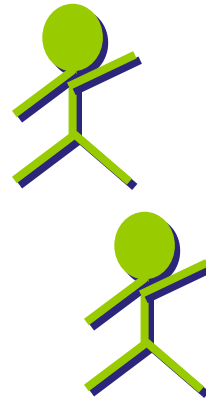
- Permenpan 1/2023 membuat JF semakin disibukkan oleh kegiatan administratif
- Permenpan 1/2023 menambah aplikasi baru
- Permenpan 1/2023 membuat karir ASN menjadi lebih lambat
- Permenpan 1/2023 tidak fleksibel
- Permenpan 1/2023 tidak memberikan kekhususan kepada Dosen
- Permenpan 1/2023 akan membuat Indonesia semakin tertinggal di belakang

**Permenpan 1/2023  
harus dibatalkan!**

A wide-angle photograph of a desert landscape. The foreground is dominated by golden sand dunes with intricate, wavy patterns on their surface. The dunes extend into the distance, creating a sense of vastness. The sky is a clear, pale blue, suggesting a bright, sunny day. The overall scene is serene and majestic.

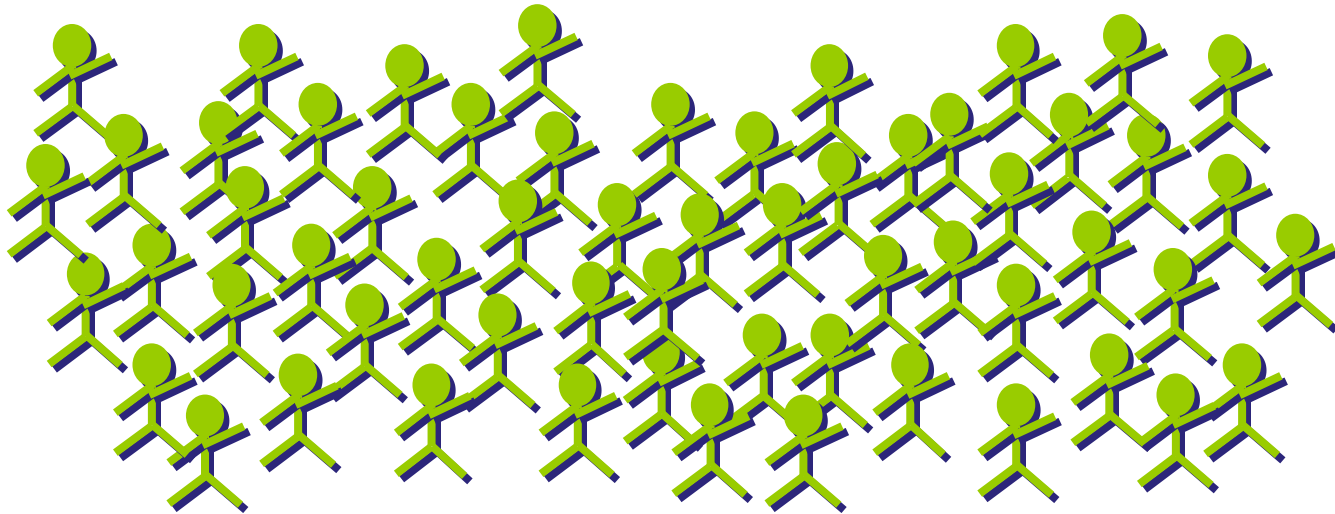
**Mudah-mudahan “hanya” ini  
yang terjadi...**

# Strategy/Goals Adopted





**Strategy/Goals  
Communicated**



**Strategy/Goals  
Adopted**





**panrb**

KEMENTERIAN  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI

# The Why?



**BerAKHLAK**  
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten  
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

**#bangga  
melayani  
bangsa**

# 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 (Indusrti 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 44/177 (2022)
Trust Barometer	Rank 3/27(2020)	Rank 3/27 (2021)
Government Effectiveness Index	Rank 72/192 (2018)	Rank 63/192 (2020)
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



# 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



## Indikator Penting

Corruption Perception Index	Rank 102/180 (2020)	Rank 96/180 (2021)
World Competitiveness Rank	Rank 37/177 (2021)	Rank 44/177 (2022)
Trust Barometer	Rank 3/27(2020)	Rank 3/27 (2021)
Government Effectiveness Index	Rank 72/192 (2018)	Rank 63/192 (2020)
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)

Enabler :  
Regulasi & Teknologi

Birokrasi Profesional dan Berkelas Dunia



Dunia yang VUCA dengan Triple Disruption yang dipicu

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



ASN Profesional

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



# Apakah Regulasinya “Kurang”?



**Over-regulated!**

No	Jenis Peraturan	Jumlah
1	Undang-Undang	2
2	Peraturan Pemerintah	13
3	Peraturan Presiden	263
4	Instruksi Presiden	1
5	Peraturan Menteri	361
6	Surat Edaran Menteri	44
7	Peraturan Kepala	214
8	Peraturan Kepala LAN	56
9	Peraturan Kepala KASN/Peraturan KASN	5
10	Peraturan Kepala ANRI/Peraturan ANI	20
11	Surat Edaran Kepala BKN	50
12	Surat Edaran Kepala LAN	1
13	Surat Edaran Ketua KASN	1
14	Surat Edaran ANRI	2
<b>Jumlah</b>		<b>1033</b>

# Apakah Teknologinya “Kurang”?



## MIND MAP SI-ASN



- Perencanaan Kebutuhan
- Pengadaan ASN
- Kenaikan Pangkat
- Pemberhentian
- Peremajaan Data
- Pindah Instansi
- Layanan SKK
- Layanan Wasda
- Talent Manajer
- Layanan Banku
- Layanan Refere
- Helpdesk



Seleksi CPNS, PPPK, Dikdin



Masing K/L/D juga membangun aplikasi sendiri-sendiri :

- Berapa banyak system yang akan diintegrasikan?
- Bagaimana dengan Manintenancinya?
- 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)?

Semua Output SIASN

- Pengembangan ASN
- Absensi



- Profile ASN
- Update Data Mandiri
- Notifikasi
- MyKPE

### INPUT

### OUTPUT

# 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



## Indikator Penting

Corruption Perception Index	Rank 102/180 (2020)	Rank 96/180 (2021)
World Competitiveness Rank	Rank 37/177 (2021)	Rank 44/177 (2022)
Trust Barometer	Rank 3/27(2020)	Rank 3/27 (2021)
Government Effectiveness Index	Rank 72/192 (2018)	Rank 63/192 (2020)
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)

Enabler :  
Regulasi & Teknologi

Birokrasi Profesional dan Berkelas Dunia



Dunia yang VUCA dengan Triple Disruption yang dipicu

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



ASN Profesional

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





# TRANSFORMASI BIROKRASI INDONESIA

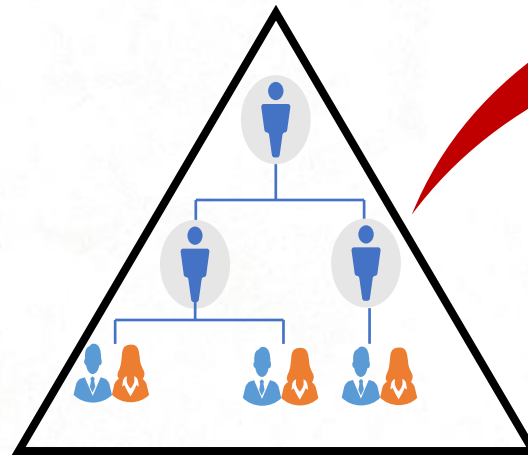
BIROKRASI BERKELAS DUNIA DAN PELAYANAN PUBLIK YANG KOMPETITIF

1

## Transformasi Organisasi

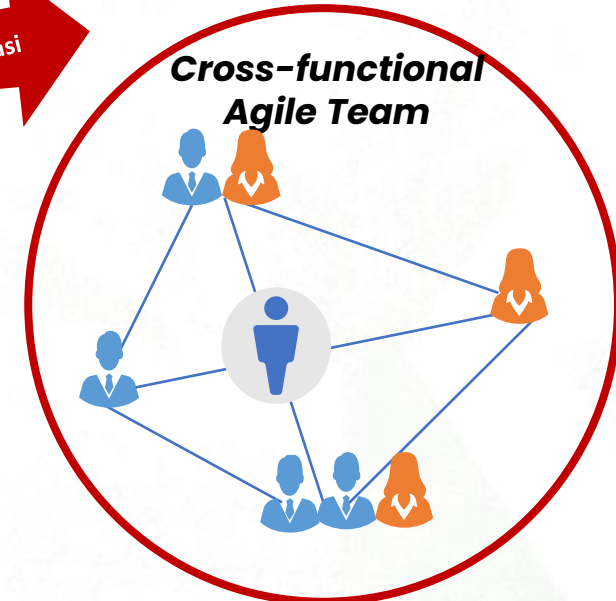
*Delayering Eselonisasi*

Organisasi yang Agile, Fleksibel, dan Kolaboratif



**Top Down Organization**

Transformasi



**Organisasi Agile**



# TRANSFORMASI BIROKRASI INDONESIA

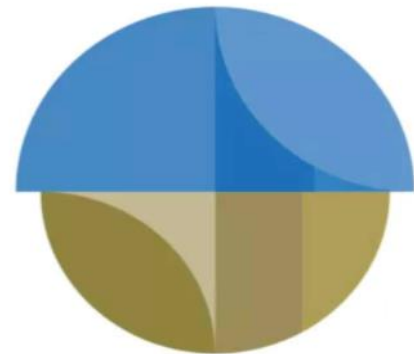
## BIROKRASI BERKELAS DUNIA DAN PELAYANAN PUBLIK YANG KOMPETITIF

2

### Job landscape

By 2025, new jobs will emerge and others will be displaced by a shift in the division of labour between humans and machines, affecting:

97 million



85 million

#### Growing job demand:

1. Data Analysts and Scientists
2. AI and Machine Learning Specialists
3. Big Data Specialists
4. Digital Marketing and Strategy Specialists
5. Process Automation Specialists
6. Business Development Professionals
7. Digital Transformation Specialists
8. Information Security Analysts
9. Software and Applications Developers
10. Internet of Things Specialists

#### Decreasing job demand:

1. Data Entry Clerks
2. Administrative and Executive Secretaries
3. Accounting, Bookkeeping and Payroll Clerks
4. Accountants and Auditors
5. Assembly and Factory Workers
6. Business Services and Administration Managers
7. Client Information and Customer Service Workers
8. General and Operations Managers
9. Mechanics and Machinery Repairers
10. Material-Recording and Stock-Keeping Clerks

Source: Future of Jobs Report 2020, World Economic Forum.

Dampak  
dari  
disrupsi  
teknologi

## Transformasi Sistem Kerja

*Super Apps* (Aplikasi Umum SPBE)

Digitalisasi  
Pelayanan Publik

Digitalisasi  
Proses Bisnis Pemerintah

Tata Kelola Pemerintahan Berbasis Digital

## Contoh Penyederhanaan Regulasi : Perumusan Tunjangan JF



**$n$  Rperpres  
Tunjangan Jabatan Fungsional**



**1 Rperpres  
Tunjangan Jabatan Fungsional**

# TRANSFORMASI BIROKRASI INDONESIA

## BIROKRASI BERKELAS DUNIA DAN PELAYANAN PUBLIK YANG KOMPETITIF

2

Semua Instansi Pemerintah berusaha memperbaiki proses bisnis dan mulai menerapkan digitalisasi secara masif

### Transformasi Sistem Kerja

*Super Apps* (Aplikasi Umum SPBE)

Digitalisasi  
Pelayanan Publik

Digitalisasi  
Proses Bisnis Pemerintah

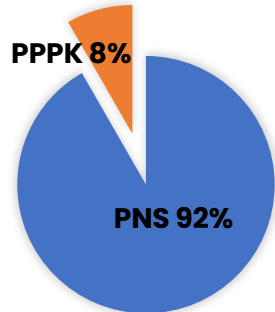
Tata Kelola Pemerintahan Berbasis Digital

# Apa dampaknya pada ASN ?

## ASN INDONESIA

per 27 Maret 2023\*

**4.311.160**



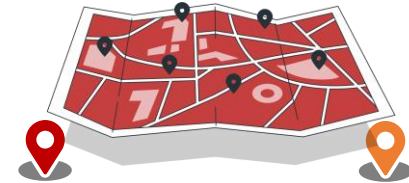
**PNS 3.952.431**



**PPPK 358.729**



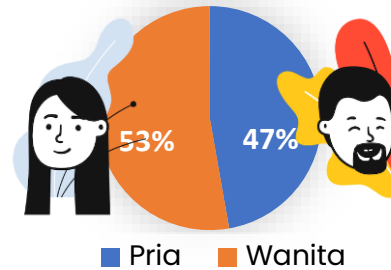
**Instansi Pusat**  
**Instansi Daerah**



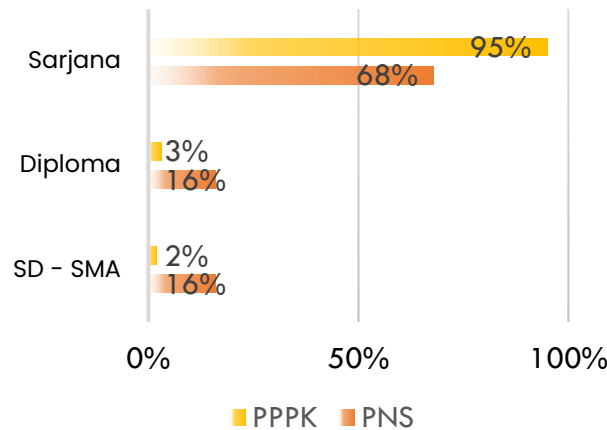
**PUSAT**  
973.724

**DAERAH**  
3.337.436

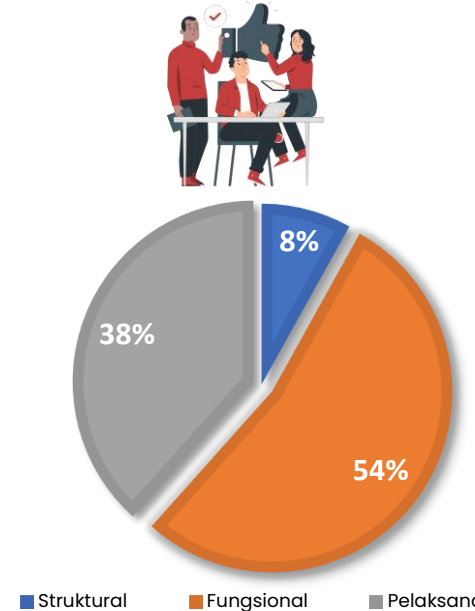
## GENDER



## JENJANG PENDIDIKAN



## JABATAN



**JF Medis dan Nakes**  
PNS : 360.637  
PPPK : 10.102



**Guru**  
PNS : 1.239.631  
PPPK : 332.841



**Teknis**  
PNS : 493.176  
PPPK : 6.068



**Dosen**  
PNS : 75.430  
PPPK : 1.340



**PPPK Penyuluh Pertanian**  
11.981



**PPPK Tendik**  
1.432

\*Sumber : Badan Kepegawaian Negara

# TRANSFORMASI BIROKRASI INDONESIA

## BIROKRASI BERKELAS DUNIA DAN PELAYANAN PUBLIK YANG KOMPETITIF

2

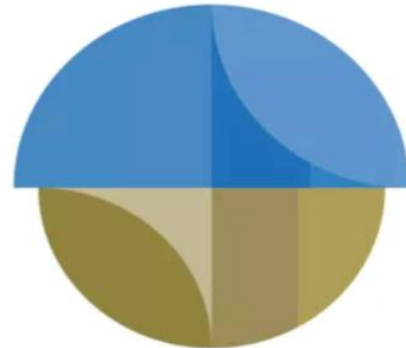
Watch Out!



### Job landscape

By 2025, new jobs will emerge and others will be displaced by a shift in the division of labour between humans and machines, affecting:

97 million



85 million

#### Growing job demand:

1. Data Analysts and Scientists
2. AI and Machine Learning Specialists
3. Big Data Specialists
4. Digital Marketing and Strategy Specialists
5. Process Automation Specialists
6. Business Development Professionals
7. Digital Transformation Specialists
8. Information Security Analysts
9. Software and Applications Developers
10. Internet of Things Specialists

#### Decreasing job demand:

1. Data Entry Clerks
2. Administrative and Executive Secretaries
3. Accounting, Bookkeeping and Payroll Clerks
4. Accountants and Auditors
5. Assembly and Factory Workers
6. Business Services and Administration Managers
7. Client Information and Customer Service Workers
8. General and Operations Managers
9. Mechanics and Machinery Repairers
10. Material-Recording and Stock-Keeping Clerks

Source: Future of Jobs Report 2020, World Economic Forum.

## Transformasi Sistem Kerja

Super Apps (Aplikasi Umum SPBE)

Digitalisasi  
Pelayanan Publik

Digitalisasi  
Proses Bisnis Pemerintah

Tata Kelola Pemerintahan Berbasis Digital

# TRANSFORMASI BIROKRASI INDONESIA

BIROKRASI BERKELAS DUNIA DAN PELAYANAN PUBLIK YANG KOMPETITIF

1

## Transformasi Organisasi

*Delaying*  
Eselonisasi

Organisasi yang  
Agile, Fleksibel, dan  
Kolaboratif

AKUNTABILITAS KINERJA 3 PENGAWASAN EFEKTIF

3

## Transformasi SDMA



2

## Transformasi Sistem Kerja

*Super Apps* (Aplikasi Umum SPBE)

Digitalisasi  
Pelayanan Publik

Digitalisasi  
Proses Bisnis Pemerintah

Tata Kelola Pemerintahan Berbasis Digital

Perlu dilakukan Transformasi  
Menyeluruh



**panrb**

KEMENTERIAN  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI

# The How?





**panrb**

KEMENTERIAN  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI

# Strategi 6P untuk Akselerasi Transformasi SDM Aparatur



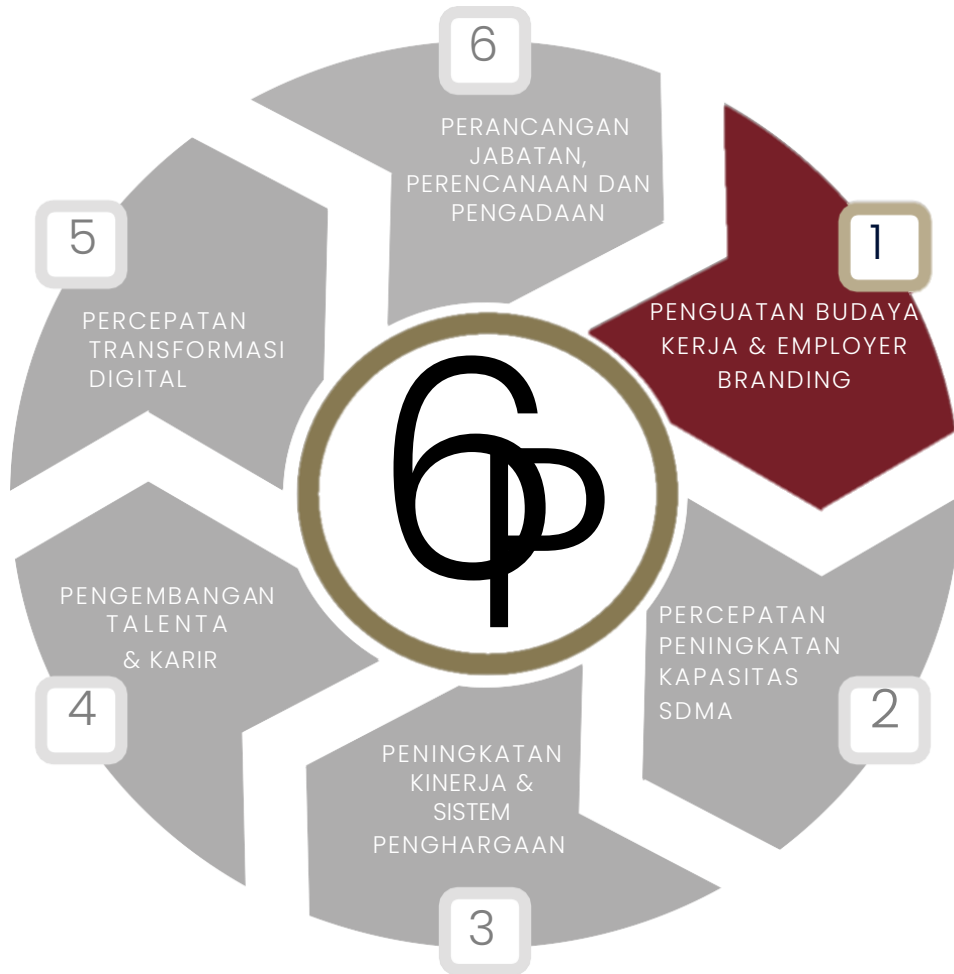




**panrb**

KEMENTERIAN  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI

# Menuju "One Culture" : BerAKHLAK



BPMI ©2021

**BerAKHLAK**  
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten  
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

[menpan.go.id](http://menpan.go.id)

# 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

# Kompeten

Kami terus belajar dan mengembangkan kapabilitas

# Harmonis

Kami saling peduli dan menghargai perbedaan

# Loyal

Kami berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara

# Akuntabel

Kami bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan

# BerAKHLAK

Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten  
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

# Adaptif

Kami terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan

# Berorientasi Pelayanan

Kami berkomitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat

# Kolaboratif

Kami membangun kerja sama yang sinergis



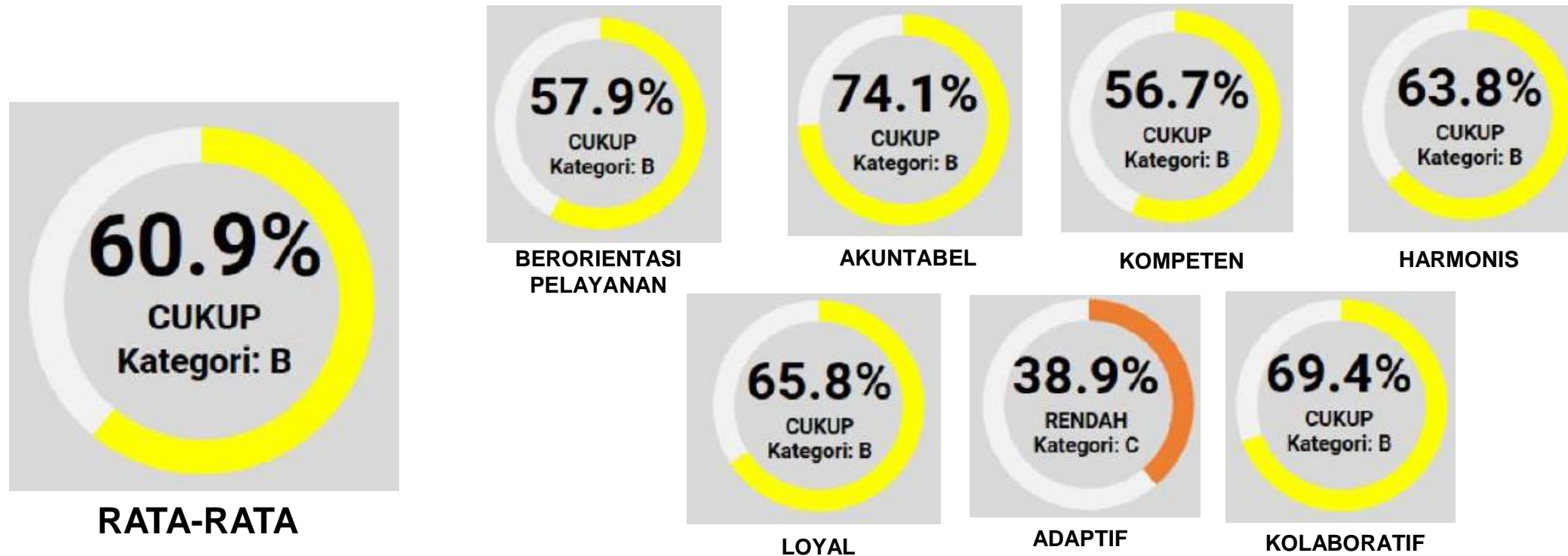
**panrb**





KEMENTERIAN  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI

## Pondasi yang kuat untuk transformasi ASN



# Indeks BerAKHLAK Nasional



Kategori			Range Index
A		Tinggi	75% - 100%
B		Cukup	50% - 74.9%
C		Rendah	25% - 49.9%
D		Sangat Rendah	0% - 24.9%



**panrb**

KEMENTERIAN  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI

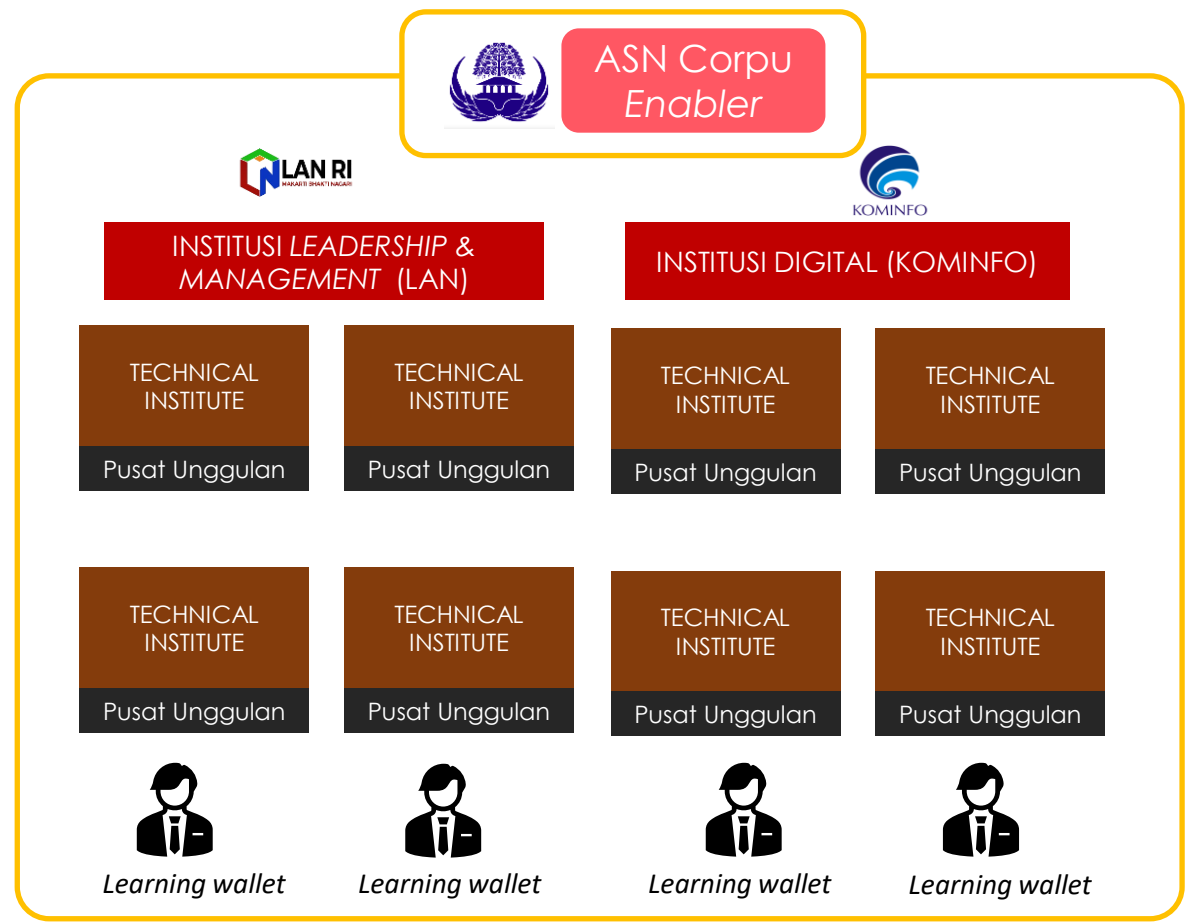


# Menuju *Integrated Learning*


What we are working on



# Menuju *Integrated Learning*




## Formal Learning

 Difasilitasi oleh Pusat Unggulan (transformasi Diklat K/L/D)

## Social Learning

 Dibantu oleh Peer, Coach, Mentor

## Experiential Learning

 Didukung learning wallet untuk mendorong pembelajaran mandiri ASN



**panrb**

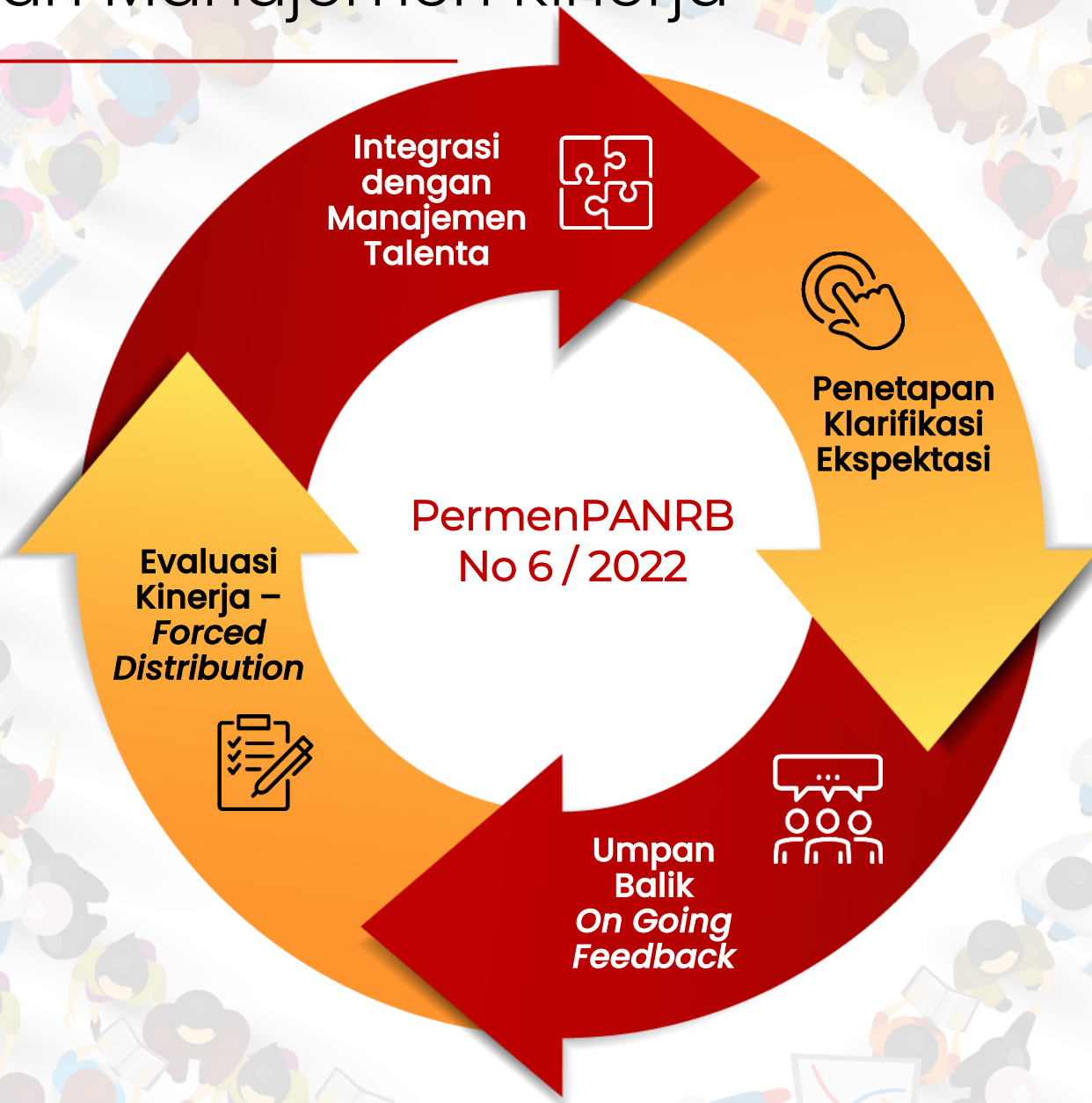
KEMENTERIAN  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI

# Menuju “Total Reward” yang Adil dan Kompetitif

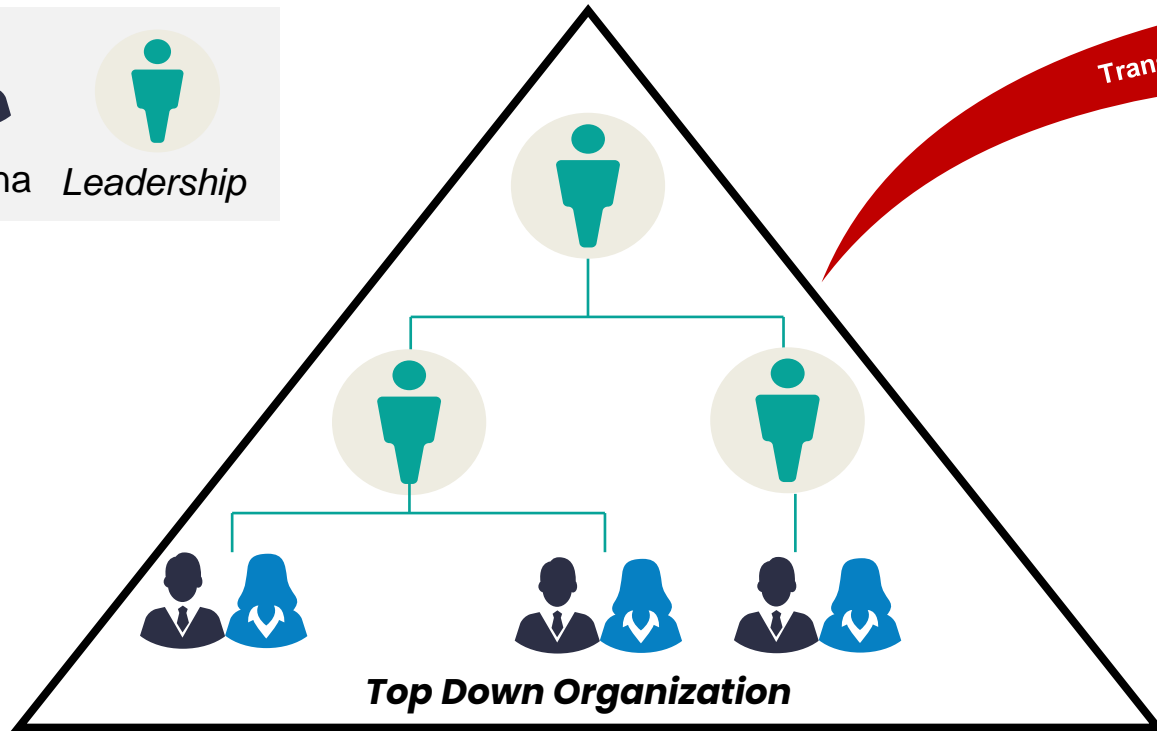
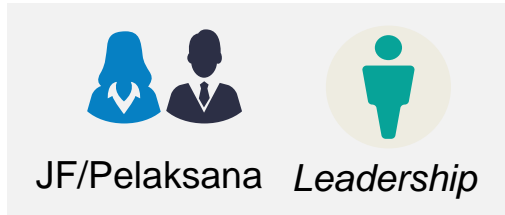




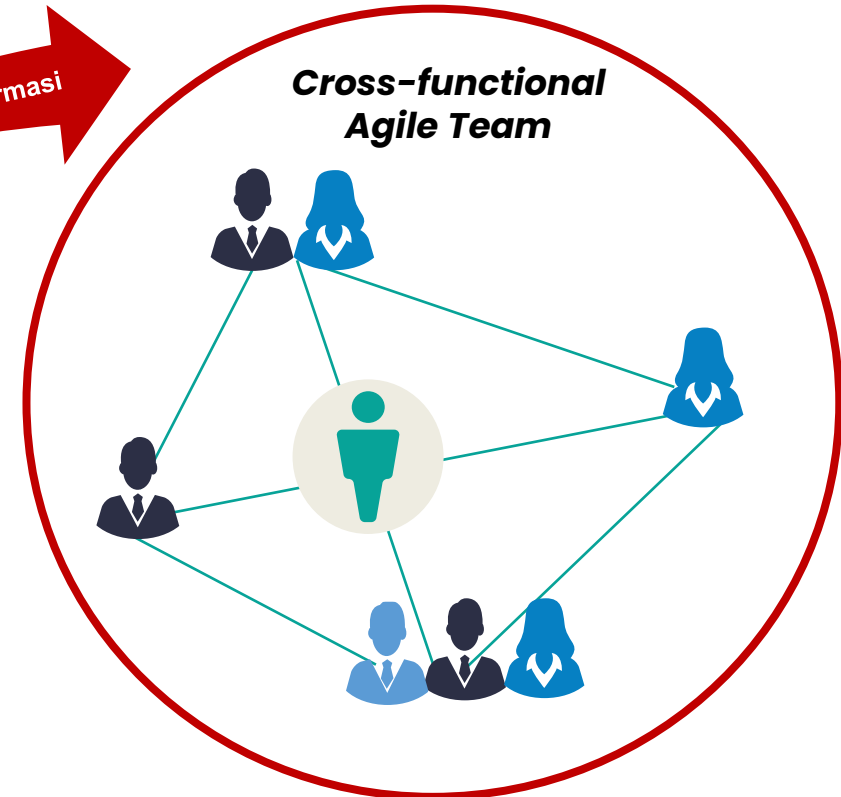
# 2022 Perbaiki Manajemen Kinerja



# Sistem Pengelolaan Kinerja Mendukung Mekanisme Kerja yang *Agile dan Kolaboratif* (Permenpan 7/2022)



**Organisasi Tradisional**



**Organisasi Agile**

**Mekanisme Kerja yang agile**  
mendukung pengelolaan kinerja ASN

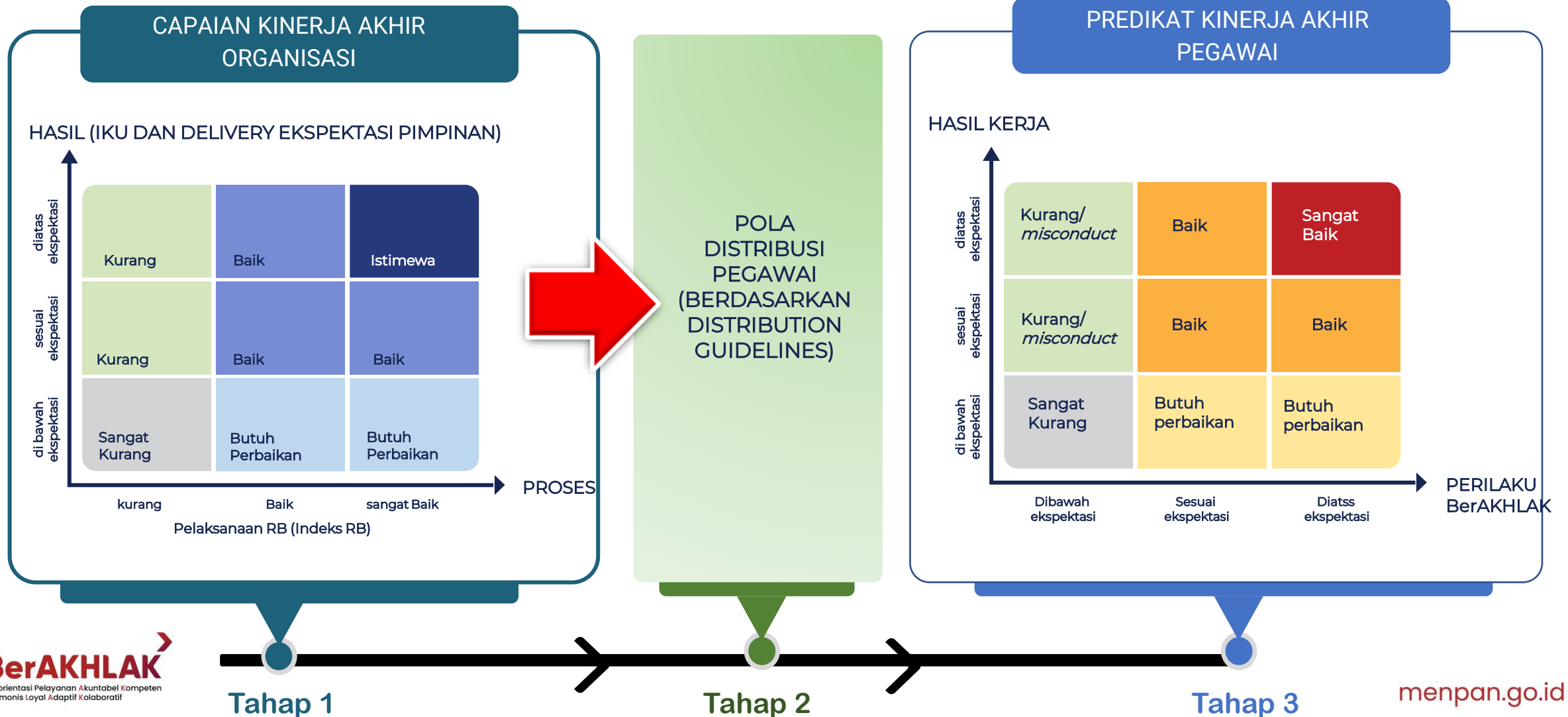


**panrb**

KEMENTERIAN  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI

# PENETAPAN PREDIKAT KINERJA PEGAWAI

*Berdasarkan capaian kinerja organisasi akhir*



2023

RPP Manajemen Pegawai ASN (termasuk manajemen kesejahteraan)

## 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

## Solusi

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

Rumusan PP  
Manajemen Pegawai  
ASN yang **diperkirakan**  
akan mencabut  
**seluruhnya dari 307**  
**Peraturan**  
dan mencabut  
**sebagian dari**  
**16 Peraturan**  
(Prakarsa  
KemenpanRB)

Meningkatkan **Motivasi** dan Mendorong Peningkatan **Kinerja** ASN dalam Mencapai Tujuan Pembangunan



1

## Sistem Manajemen Kesejahteraan



3

Menyeimbangkan **Kesejahteraan** ASN dengan kinerja pemerintah dan kemampuan fiskal, serta menjaga **Internal Equity (Keadilan Internal)** ASN di seluruh K/L/D



2

“**Memisahkan ASN**” yang Profesional dan yang tidak, serta menarik minat **Targeted Talent**

# Perbaikan Rancangan

Segala sesuatu yang diberikan kepada pegawai 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* (insentif, bonus) dan *non-cash* (pujian, apresiasi, penghargaan).

**Benefit** Benefit & Allowance

Komponen rewards dalam bentuk tunjangan dan manfaat-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**



**panrb**

KEMENTERIAN  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI



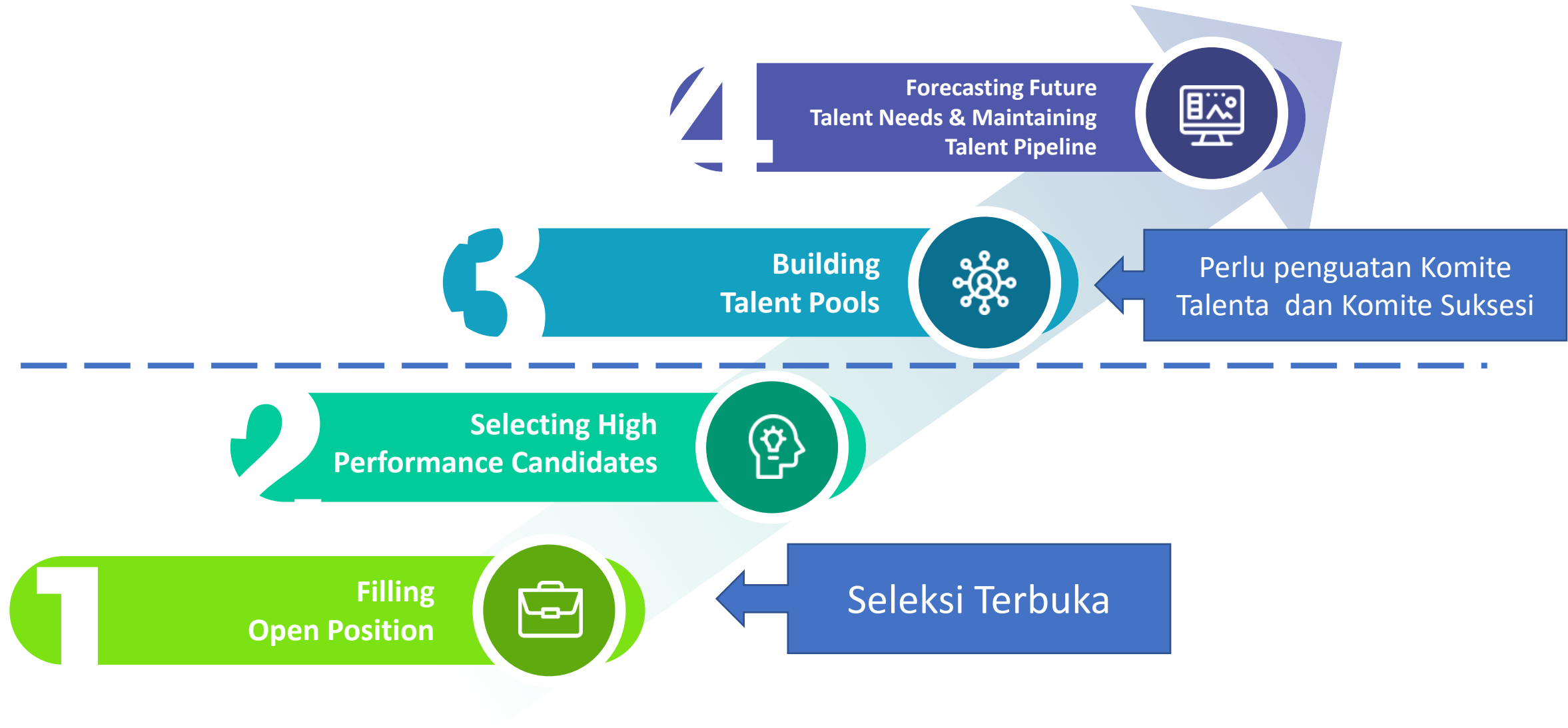
# Menuju “Merdeka Bekerja”

What we are working on



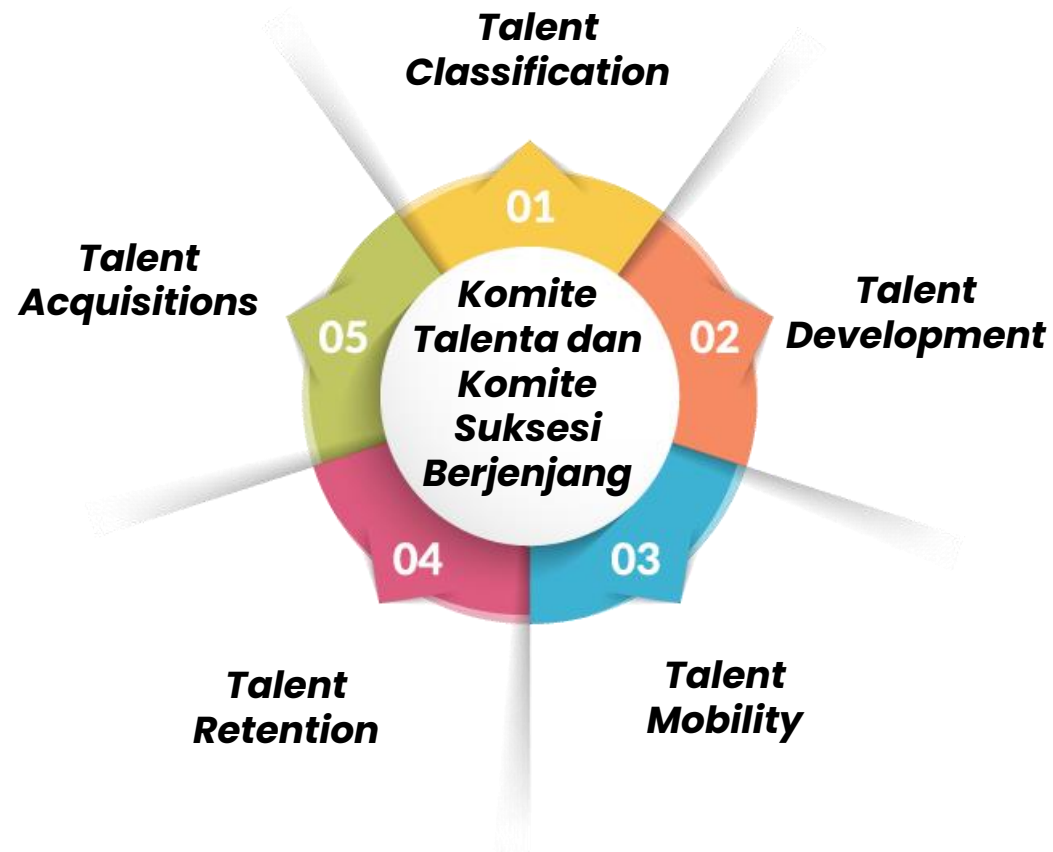
# FROM TACTICAL TO STRATEGIC RECRUITMENT

---

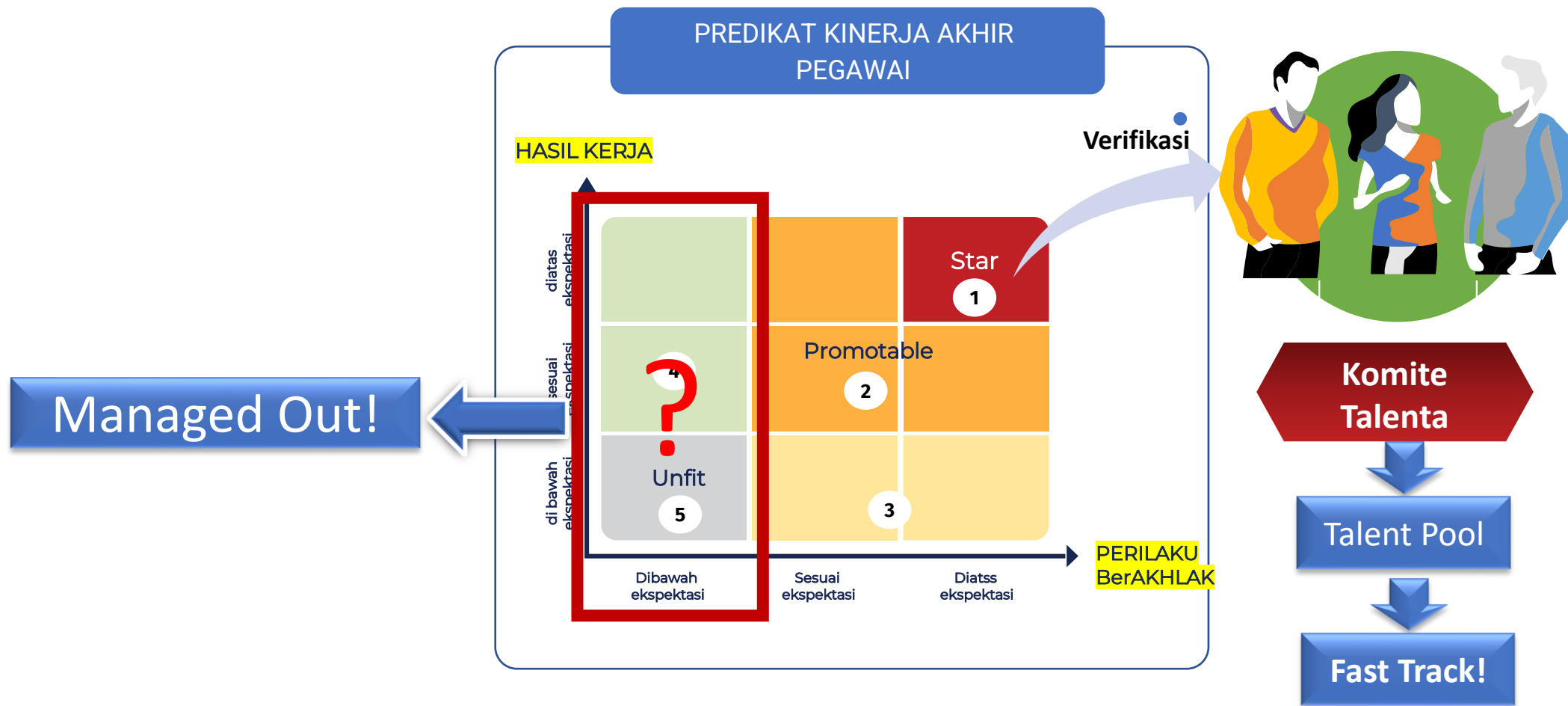




# Komite Talenta dan Komite Suksesi Sebagai Infrastruktur Penting Talent Management



# Hubungan Predikat Kinerja dengan Talent Class





**panrb**

KEMENTERIAN  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI

# Melindungi Netralitas ASN Menjelang Pemilu dan Pemilihan Serentak 2024



**BerAKHLAK**  
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten  
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga  
melayani  
bangsa



**panrb**

KEMENTERIAN  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI

# Menuju "Single Platform"

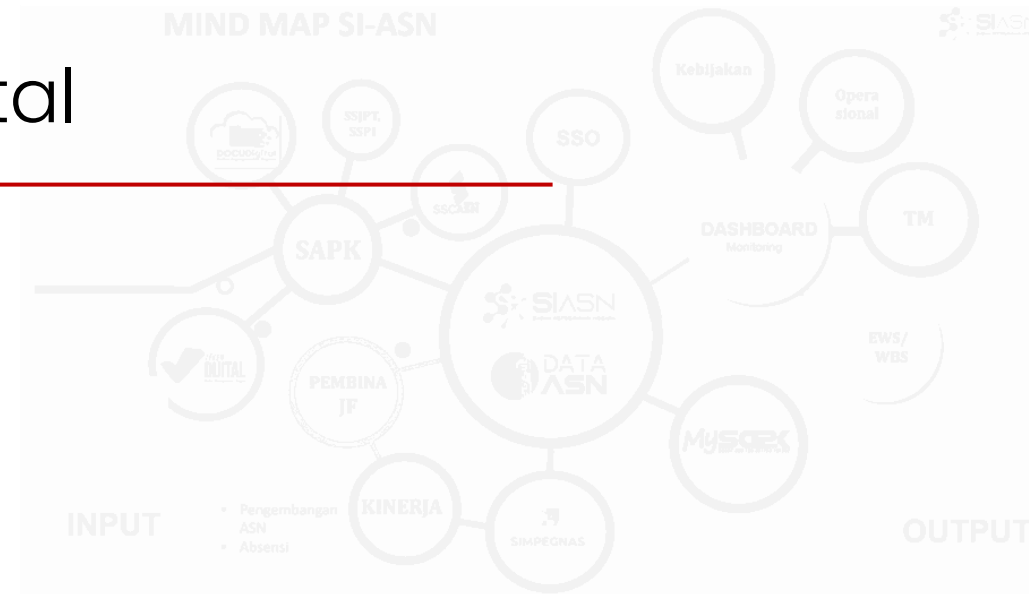
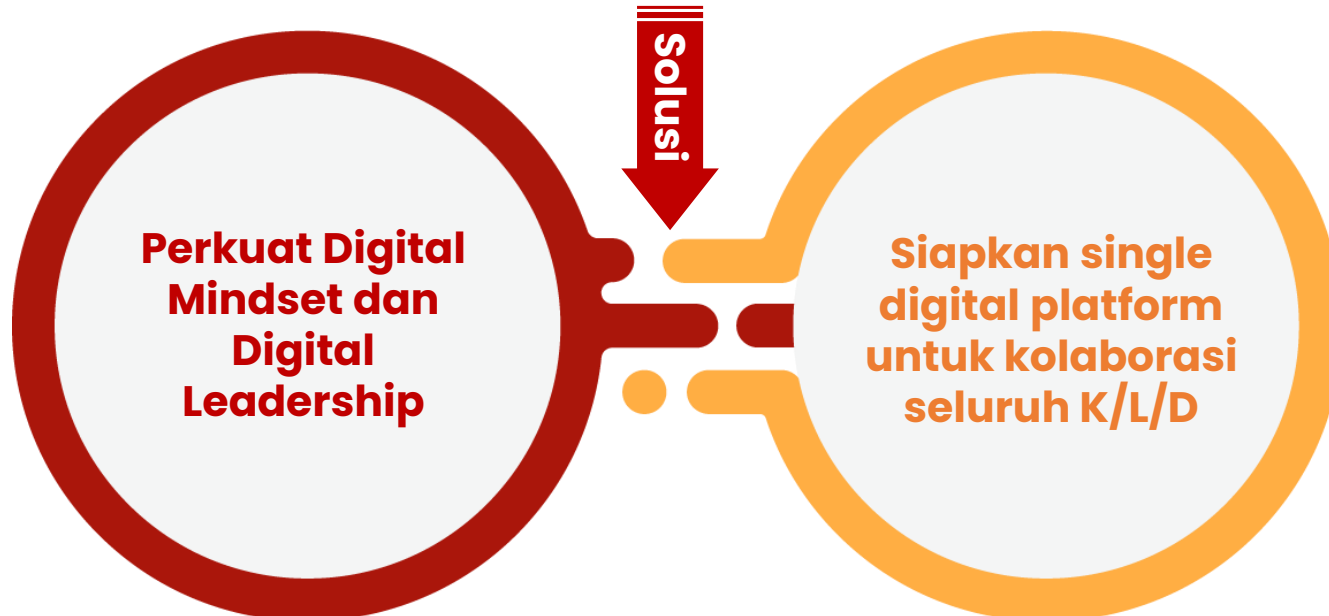


# 2023 Percepatan Transformasi Digital

## Problem Statement :

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)?**



## 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**



# Pilot Project Smart ASN



## Platform Digital Pengelolaan dan Kolaborasi ASN

Satu platform yang menjadi wadah kolaborasi ASN untuk memperoleh layanan kepegawaian dan pengembangan human capital dalam ekosistem digital




## Versi Website

Selamat Datang, silahkan masuk ke akun Anda!

Email \*  
asdep-p5@menpan.go.id

Kata Sandi \*  
••••••••

I'm not a robot  reCAPTCHA  
Privacy - Terms

[Lupa Kata Sandi?](#)

Masuk

**BerAKHLAK** # bangga melayani bangsa  
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

Dikelola secara kolaboratif oleh:



Email

Kata Sandi

Masuk

Lupa detail login Anda?  
Dapatkan bantuan untuk masuk

Dengan menggunakan aplikasi ini, Anda menyetujui  
Persyaratan dan Kebijakan Privasi

## Versi Mobile



**panrb**

KEMENTERIAN  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI

# Menuju “Future Job” yang Agile & Flexible





**panrb**

KEMENTERIAN  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI

# THE EVOLUTION OF THE EMPLOYEE





# 2022 Penyederhanaan Jabatan

## Jabatan Pelaksana

berdampak pada

**1.451.983**

Pegawai ASN

**3.414**

Jabatan Pelaksana

**40** Urusan

Pemerintahan



**Permenpan  
45/2022**

Menjadi **3** Kelompok  
Jabatan Pelaksana

**Klerek**

**Operator**

**Teknisi**

## Jabatan Fungsional

berdampak pada

**2.103.661**

Pegawai ASN

Revisi  
PermenPANRB 13/2019  
menjadi  
PermenPANRB 1/2023



1% saja waktu digunakan  
oleh 2.1 juta ASN untuk  
menyusun DUPAK setara  
dengan 21.000 ASN atau  
sekitar 2.8 T pertahun



**panrb**

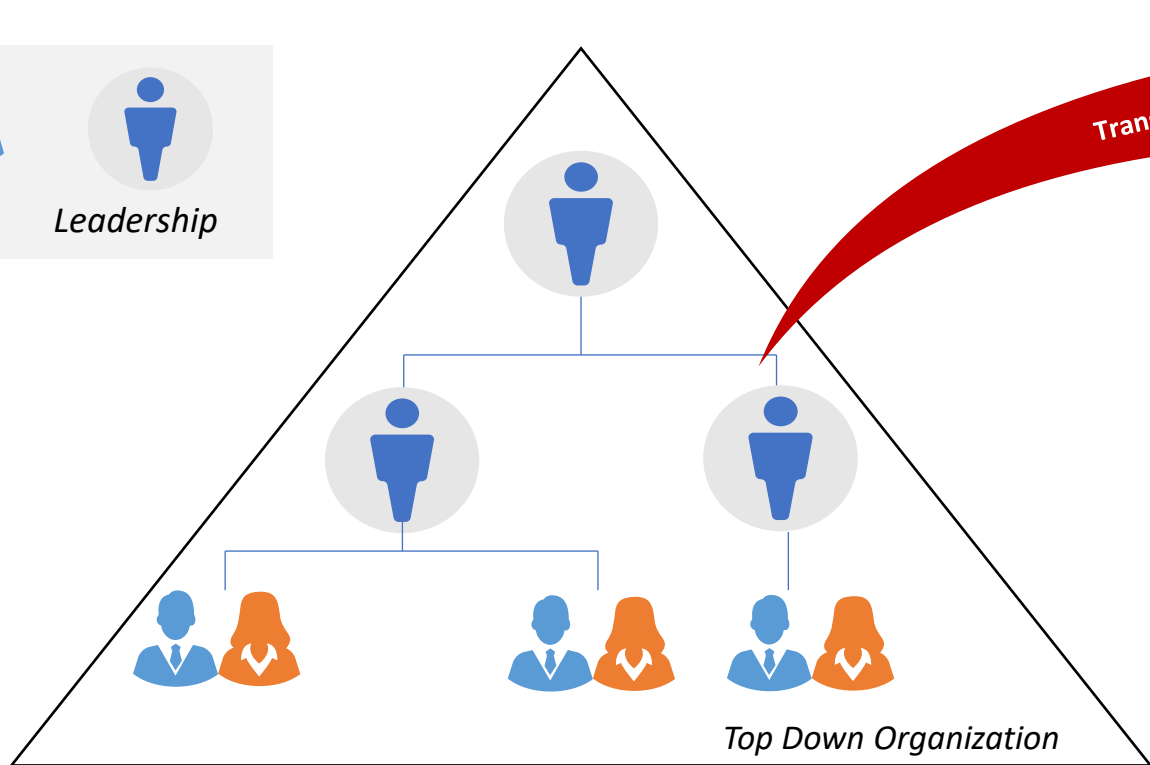
KEMENTERIAN  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI

# The What?

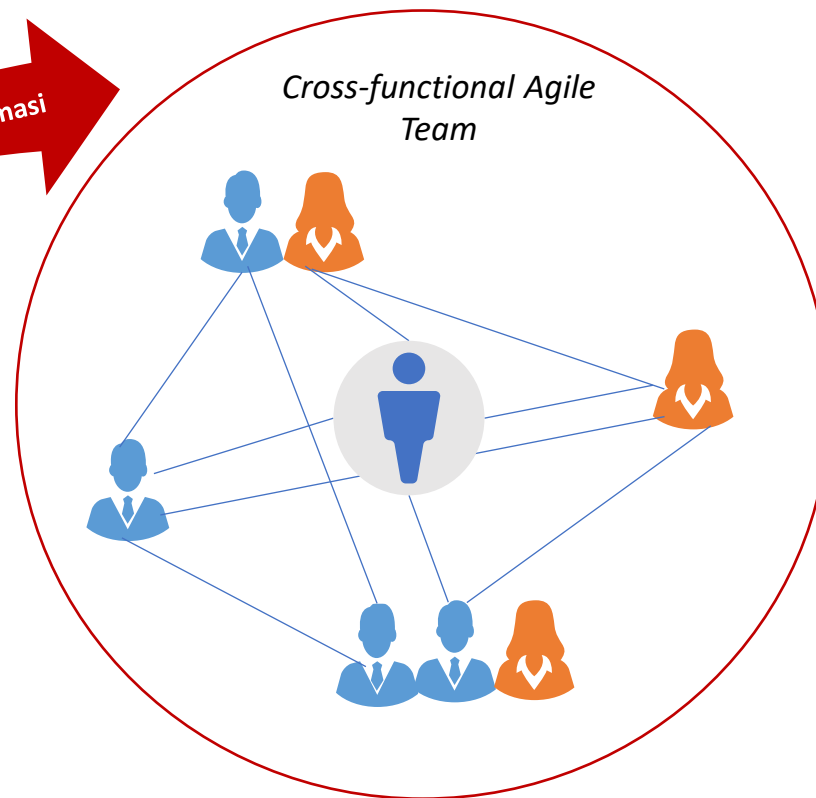


# Pokok-pokok Perubahan Permenpan no 13 Tahun 2019 menjadi Permenpan no 1 tahun 2023

# JF dimampukan untuk mendukung mekanisme kerja yang agile dan kolaboratif



Organisasi Tradisional



Organisasi Agile

# Fokus JF dalam Bekerja (sebelum revisi)



Dosen :  
BKD?



# Fokus JF dalam Bekerja (setelah revisi)



# 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 menyelenggarakan Pendidikan dan pelatihan, serta menentukan **butir kegiatan untuk uji beban kerja**, menyusun 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 yang memiliki penilaian kinerja dan keahlian yang luar biasa dalam menjalankan tugas JF



Instansi Pembina menyusun konten pembelajaran, strategi, program pengembangan kompetensi dan untuk selanjutnya **akan bertransformasi menjadi Center of Excellence (Pusat Unggulan)**



## 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

## 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)

Tentunya peraturan turunannya akan disesuaikan lagi!

# 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



## Indikator Penting

Corruption Perception Index	Rank 102/180 (2020)	Rank 96/180 (2021)
World Competitiveness Rank	Rank 37/177 (2021)	Rank 44/177 (2022)
Trust Barometer	Rank 3/27(2020)	Rank 3/27 (2021)
Government Effectiveness Index	Rank 72/192 (2018)	Rank 63/192 (2020)
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)

Enabler :  
Regulasi & Teknologi

Birokrasi Profesional dan Berkelas Dunia



Dunia yang VUCA dengan Triple Disruption yang dipicu

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



ASN Profesional

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





**panrb**

KEMENTERIAN  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI

**#** bangga  
melayani  
bangsa

