

# **ASOSIASI ILMU PEMERINTAHAN PERGURUAN TINGGI MUHAMMADIYAH**

## **REFORMASI BIROKRASI DAN RANCANGAN UNDANG UNDANG APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)**

**Prof. M. Mas'ud Said, PhD**

**GURU BESAR ILMU PEMERINTAHAN UMM  
ASISTEN STAF KHUSUS PRESIDEN BIDANG BANGDA – OTDA**

# PERUNDANGAN KEPEGAWAIAN YANG ADA

UU 14/2010 TENTANG GURU DAN DOSEN.

UU 32/ 2004 TENTANG PEMERINTAHAN DAERAH

## PERMASALAHAN UTAMA:

1. PNS BELUM DIANGGAP SEBAGAI PROFESI
2. PENETAPAN FORMASI PNS BELUM MELALUI ANALISIS JABATAN, ANALISIS BEBAN KERJA
3. PENGANGKATAN DAN PENEMPATAN BELUM BERBASIS KOMPETENSI
4. TERBATASNYA MOBILITAS PNS, TAK ADA KESEMPATAN MENGEMBANGKAN DIRI
5. KUAITAS DAN KOMPETENSI TIDAK SESUAI KEBUTUHAN

Sumber: CATATAN MENTERI PEMBERDAYAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI 14 MEI 2013

# MASALAH KEBIJAKAN DAN MANAJEMEN PNS

MASALAH OVERSTAFF  
DAN UNDERSTAFF

DESENTRALISASI  
PENGADAAN PNS

- BUDAYA KINERJA PNS YANG MASIH RENDAH
- REKRUITMEN PNS BELUM OBJEKTIF

RENUMERASI BELUM  
TERKAIT CAPAIAN  
KERJA

PROMOSI JABATAN  
MASIH TERTUTUP

# REFORMASI BIROKRASI MELALUI PERUNDANGAN

**RUU SISTEM  
PENGAWASAN  
INTERN  
PEMERINTAH**

**UU 25/2009  
PELAYANAN  
PUBLIK**

**REFORMASI  
BIROKRASI**

**UU 39 /2008  
TTG  
KEMENTRIAN  
NEGARA**

**RUU  
APARATUR  
SIPIIL  
NEGARA**

**RUU  
ADMINISTRASI  
PEMERINTAHAN**

# VISI DAN MISI APARATUR SIPIL NEGARA

## VISI

MEWUJUDKAN  
APARATUR SIPIL YANG  
MEMILKI INTEGRITAS,  
PROFESIONAL DAN  
MELAYANI DAN  
SEJAHTERA

## MISI

- MEMINDAHKAN  
APARATUR SIPIL NEGARA  
DARI CONFORT ZONE KE  
COMPETITIVE ZONE

<b>PRINSIP PRINSIP UU ASN</b>	<b>BERTUJUAN MENINGKATKAN</b>
<b>MEMBERLAKUKAN SISTEM MERIT MELALUI:</b>	<b>A. INDEPENDENSI DAN NETRALITAS</b>
<b>SELEKSI DAN PROMOSI BERBASIS KOMPETENSI</b>	<b>B. KOMPETENSI</b>
<b>PENERAPAN PRINSIP FAIRNESS</b>	<b>C. KINERJA / PRODUKTIFITAS KERJA</b>
<b>PENGGAJIAN, REWARDS DAN PUNISHMENT BERBASIS KINERJA</b>	<b>D. INTEGRITAS</b>
<b>STANDARD INTEGRITAS DAN PERILAKU UNTUK KEPENTINGAN PUBLIK</b>	<b>E. KESEJAHTERAAN</b>
<b>MANAJEMEN SDM YG EFEKTIF</b>	<b>F. KUALITAS PELAYANAN PUBLIK</b>

# SISTEMATIKA DAN CONTENT ATAU ISU POKOK ASN

1. KETENTUAN UMUM
2. JENIS STATUS DAN KEDUDUKAN ASN
3. FUNGSI, TUGAS DAN PERAN ASN
4. JABATAN ASN
5. HAK DAN KEWAJIBAN ASN
6. ASAS, PRINSIP DASAR DAN KODE ETIK
7. KELEMBAGAAN ASN
8. MANAJEMEN ASN
9. PENCALONAN DAN PENGANGKATAN DALAM PEJABAT NEGARA
10. ORGANISASI (KORP PROFESI PEGAWAI ASN)
11. SISTEM INFORMASI ASN
12. PENYELESAIAN SENGKETA PEGAWAI ASN
13. LARANGAN LARANGAN
14. KETENTUAN PIDANA
15. KETENTUAN PENUTUP

# PERBEDAAN SUBSTANSI ANTARA UU POKOK KEPEGAWAIAN DG ASN

<b>UU POKOK KEPEGAWAIAN</b>	<b>RUU AAPARATUR SIPIL NEGARA</b>
PENDEKATAN ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN	PENDEKATAN MANAJEMEN ASN
SISTEM KARIR TERTUTUP	SISTEM KARIR TERBUKA
PNS BELUM DITETAPKAN SEBAGAI PROFESI	ASN SEBAGAI PROFESI
PEGAWAI NEGERI: 1. PUSAT 2. DAERAH 3. PTT	APARATUR SIPIL NEGARA: 1. PNS RI 2. PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA
TNI DAN POLRI SDH ADA UU	





# 8 Agenda Reformasi

(sumber : Menpan)

1. Penyusunan Grand Design Kelembagaan Pemerintahan
2. Penataan Organisasi Kementrian Negara
3. Penataan Organisasi Lembaga Pemerintah Non kementrian
4. Evaluasi dan Penataan Organisasi UPT
5. Evaluasi dan Penataan Satuan Kerja PPK-BLU
6. Penataan Sekretariat Lembaga Negara
7. Penataan Organisasi Lembaga Non Struktural
8. Evaluasi dan Penataan Kelembagaan Pemerintahan Daerah

# Wilayah Reformasi Birokrasi

- Penyempurnaan Undang Undang
- Modernisasi Birokrasi
- Perubahan mindset dan budaya positif
- Restrukturisasi kelembagaan
- Peningkatan kapasitas dan pendidikan aparatur
- Penyederhanaan prosedur, sistem dan mekanisme kerja
- Mengembangkan mekanisme kontrol yang efektif

# TRIGGER REFORMASI BIROKRASI

**ISU DEMOKRATISASI (SEJAK 1999)**

**ISU GOOD GOVERNANCE (SEJAK 2000)**

**ISU OTONOMI DAERAH (SEJAK 2001)**

**ISU SOUNDS GOVENANCE (SEJAK 2004)**

**ISU INNOVATIVE GOVERNMENT (SEJAK 2008)**

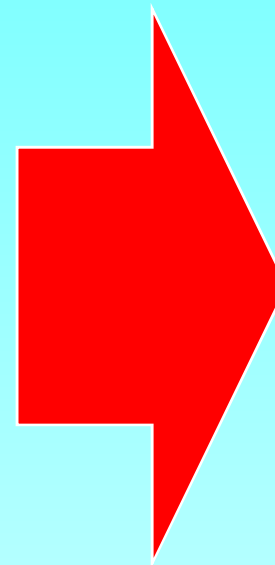
**ISU DEMOKRASI DELIBERATIVE (SEJAK 2008)**

**TINGGINYA TUNTUTAN UNTUK EFISIENSI (SEJAK 2003)**

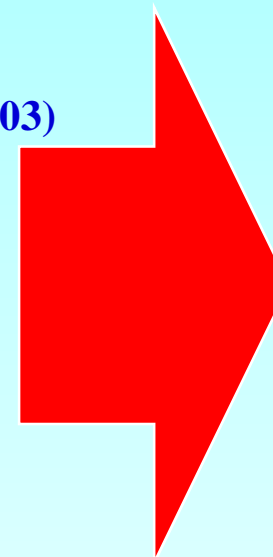
**VISI MISI PEMERINTAHAN BARU (SEJAK 2004)**

**KORUPSI DAN TRUST DECLINE ( YEARS TO COME)**

**REFORMASI BIROKRASI (SEJAK 2009)**



**TEORITIS**



**PRAKTIS**

# Isu Mutakhir Reformasi Birokrasi

- Dileberative Democracy (Josep Bessette, 1980)
- Innovative Bureaucracy (Alexander Styhre, 2007)
- Sound Governance (Ali Farazman, 2008)
- Citizen Drive Change (Steve Goldsmith, 2009)

# JUMLAH DAN JENIS KELEMBAGAAN

**KEMENTRIAN - 34**

**NON KEMENTRIAN - 30**

**NON STRUKTURAL (KOMISI)**

**LEMBG PEMBANTU PRESIDEN -97**

**LEMBAGA PEMDA:**

**Propinsi 33**

**Kota/kabupaten) 520**

- China → 11
- Australia → 28
- Korea Selatan → 13
- Jepang → 16
- Malaysia → 18
- USA → 15

## DATA 15 KABUPATEN DENGAN BELANJA PEGAWAI TERBESAR (TAHUN 2010)

NOMOR	NAMA DAERAH	%TOTAL BELANJA APBD	
1.	Kabupaten Tulang Bawang Barat	76,08%	Sumber :Kemenkeu
2.	Kabupaten Klaten	75,13%	Dikutip dari Media Indonesia
3.	Kabupaten Lampung Tengah	74,57%	Jumat, 8 Oktober 2010
4.	Kabupaten Pringsemu	73,35%	Halaman 4. (diolah kembali)
5.	Kabupaten Boyolali	71,66%	
6.	Kabupaten Purworedjo	71,56%	
7.	Kabupaten Mojokerto	71,24%	
8.	Kabupaten Karanganyar	71,17%	
9.	Kabupaten Tanah Karo	71,04%	
10.	Kabupaten Kulon Progro	70,93%	
11.	Kabupaten Pidie	70,85%	
12.	Kabupaten Magetan	70,83%	
13.	Kabupaten Bireun	70,62%	Sumber Prof . Sadu Wasistiono
14.	Kabupaten Banyumas	70,62%	
15.	Kabupaten Kuningan	70,27%	

# Masalah Reformasi Kelembagaan

- Menurut standar kompetensi
- Politisasi Birokrasi
- Belum validnya Pengukuran Kinerja Individu
- Mekanisme kenaikan pangkat
- Generasi kedua
- Anggaran belanja pegawai jauh diatas belanja publik (dulu rutin max 40%)
- Organisasi pemerintah numpuk
- Lembaga yang tidak butuh muncul
- Dana dekonsentrasi 33 trilyun, sedang tugas pebantuan 9 trilyun

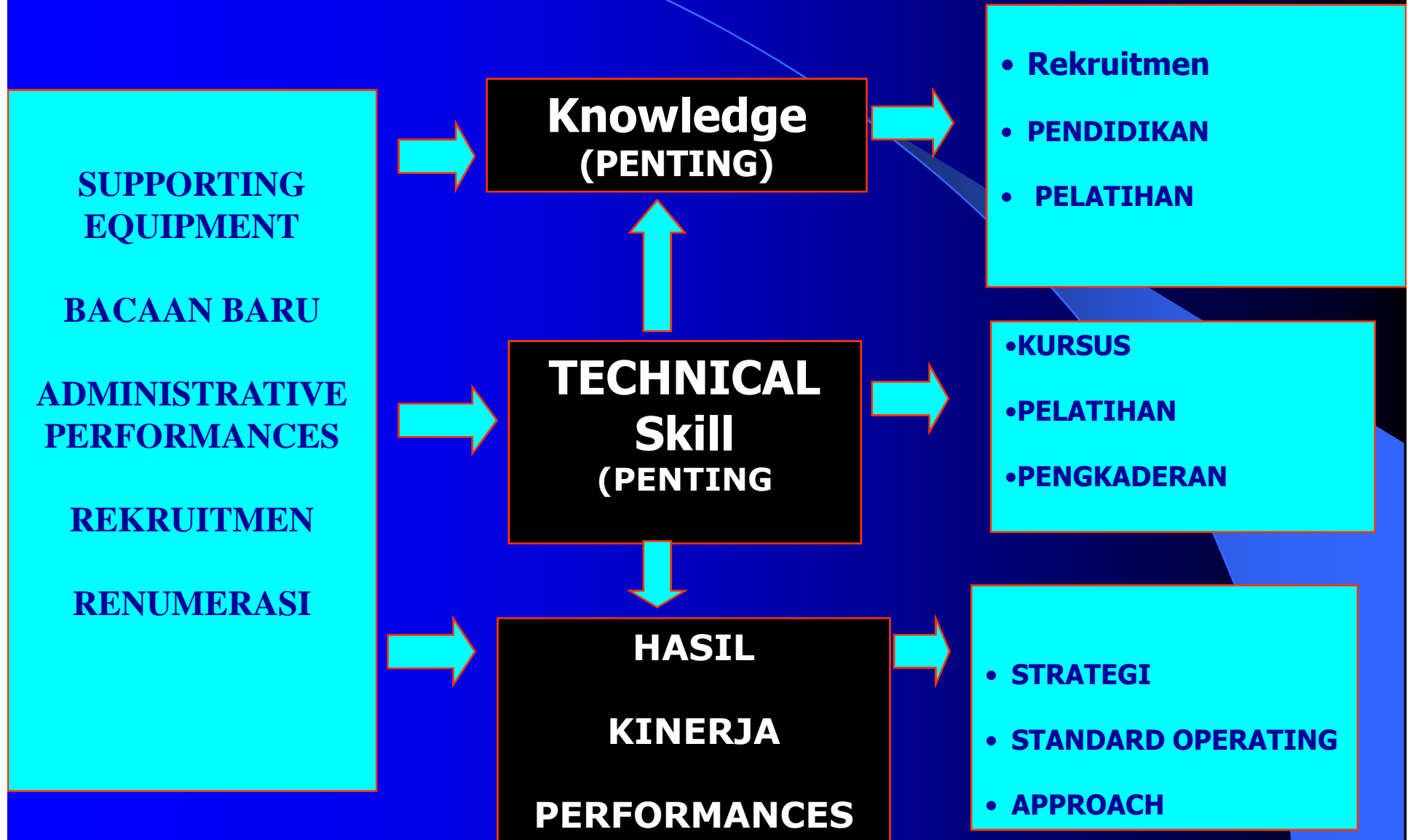


# Kebijakan Reformasi Kelembagaan

## (Bahan LAN)

- Undang Undang Kementrian Negara 39/2008
- Urusan Pemerintahan ada 46. (ada nomenklaturnya (3), ruang lingkupnya ada dalam UUD 45 (25), Urusan penajaman, koordinasi dan sinkronisasi program pemerintah (18)
- Pengurangan ,Penggabungan kementrian.
- Konsep reformasi kementrian, executing agency, tak ada Menko, independent agency
- Lihat saja beberapa kementrian di negara lain.

# SCENARIO PLANNING 1 : PEGAWAI



# SCENARIO PLANNING 1

## ORGANISASI REFORMASI BIROKRASI



# Area perubahan dan hasil yang ingin dicapai

- **KELEMBAGAAN** → ■ **TEPAT FUNGSI , TEPAT UKURAN**
- **BUDAYA KERJA APARATUR** → ■ **BERINTEGRITAS, MORALITAS DAN ETOS KERJA TINGGI**
- **KETATALAKSANAAN** → ■ **SISTEM, PROSES, PROSEDUR , EFEKTIF, EFISIEN , TERUKUR**
- **REGULASI DEREGULASI** → ■ **REGULASI YG TERTIB DAN TIDAK TUMPANG TINDIH**
- **SUMBERDAYA APARATUR** → ■ **SDM PROFESIONAL, NETRAL, SEJAHTERA, PRODUKTIF**
- **PENGAWASAN DAN AKUNTABILITAS** → ■ **TANPA PENYIMPANGAN, AKUNTABEL**
- **PELAYANAN PUBLIK** → ■ **Pelayanan yang berkualitas, mudah, murah**

# SISTEM BIROKRASI

MASALAH STRUKTUR

MASALAH KULTUR

MASALAH APARATUR

PERATURAN  
PERUNDANGAN

KELEMBAGAAN

PENGAWASAN

MINDSET

KULTUR KORUP

KULTUR

KUALITAS

INTEGRITAS

PERSEBARAN

Top Level Leader

Middle level managers

Street Level Bureaucracy

Silent  
revolution

# LINGKUNGAN GLOBAL

- advancements in
  - technology,
  - communications,
  - science,
- transportation and
  - industry.

# Paradox Birokrasi

Crozier (1964) “Bureaucracy has been described as a system designed by genius to be run by idiots”

- Banyak masalah Kultural. Struktural. Masalah Pesonel. Sistem Rekrutmen. Trust merendah. Pengawasan semu. Korupsi: kesempatan banyak, resiko kecil





# PENGUATAN KAPASITAS

- CAPACITY YANG DIBANGUN ATAS POTENSI ORGANISASI
- CAPACITY YANG DIBANGUN ATAS KUALITAS PERSONEL
- PENGGUNAAN TECHNOLOGY DALAM ORGANISASI, MEDIA KOMUNIKASI
- PENGUASAAN LAPANGAN DAN PETA DASAR MASALAH STRATEGIS
- CAPACITY YANG TERCIPTA DALAM KONTEKS PENGAWASAN, KEPEMIMPINAN, DAN REKRUITMEN

# UU, PERPRES DAN PERMENPAN

## **UNDANG UNDANG:**

**PELAYANAN PUBLIK**

**KETERBUKAAN INFORMASI**

**PERTANGGUNG JAWABAN KEPALA DAERAH**

**ADMINISTRASI PEMERINTAHAN**

**ETIKA ADMINSITRASI**

## **PERPRES:**

1. **PERPRES TENTANG REFORMASI BIROKRASI**
2. **PERMENPAN TENTANG GRAND DESIGN REFORMASI BIROKRASI**

# APARATUR

Rekrutment PNS secara selektif, obyektif dan transparan

Pengangkatan dalam jabatan melalui mekanisme FIT AND  
PROPER TEST

Peningkatan kompetensi secara berkelanjutan melalui  
pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, teknis dan  
fungsional

Pengawasan melekat secara bertingkat pada setiap level  
kepemimpinan

Mengintensifkan mekanisme REWARD dan PUNISHMENT

Mengintensifkan pembinaan PNS secara intern di masing-  
masing instansi

**LOCUS BAHASAN / UNIT ANALYSIS**

**DPRD**

**KEPALA DAERAH**

JABATAN POLITIS

JABATAN KARIR

**TECHNO STRUCTURE**

**MIDDLE LINE**

**SUPPORT STAFF**

**BAPPEDA**

**SEKDA**

**PERSONIL**

**KEUANGAN**

**UMUM**

**OPERATING CORE**

**DINAS-DINAS**

**PELAYANAN  
DASAR**

**SEKTOR  
UNGGULAN**

# BAGAIMANA KONDISI KINI



# Prof. Dr. M. Mas'ud Said, MM

1. Guru Besar Ilmu Pemerintahan – UMM
2. Lulus Doktor Ilmu Pemerintahan, Flinders University Australia
3. Penulis Buku “Birokrasi di Negara Birokratis”
4. Asisten Staf Khusus Presdien RI

