

**A**chievement Orientation  
(Orientasi Berprestasi)

Bekerja dengan baik dan melampaui standar prestasi yang ditetapkan dan terus menerus meraih keunggulan

**C**ustomer Satisfaction  
(Kepuasan Pengguna Jasa)

Melayani dan memenuhi kebutuhan pengguna jasa secara memuaskan

**T**eam Work  
(Kerjasama)

Mampu bekerjasama dalam institusi

**I**ntegrity  
(Integritas)

Terbuka, jujur, adil dan disiplin. Satunya kata dengan perbuatan

**V**isionary  
(Visioner)

Mampu menetapkan sasaran jangka panjang dan mudah menerima perubahan dalam institusi

**E**ntrepreneurship  
(Kewirausahaan)

Mengolah sumberdaya agar mempunyai nilai tambah dan keunggulan dan peluang yang ada



# Koordinasi Tindak Lanjut SK Rektor UNS No. 577/UN27/KP/2013

Oleh :

*Pembantu Rektor II*

*Prof. Dr. Jamal Wiwoho, S.H., M.Hum.*

*Ruang Sidang Pembantu Rektor II UNS, 8 Mei 2013*

# Tujuan Koordinasi

**A**chievement Orientation  
(Orientasi Berprestasi)

Bekerja dengan baik dan melampaui standar prestasi yang ditetapkan dan terus menerus meraih keunggulan

**C**ustomer Satisfaction  
(Kepuasan Pengguna Jasa)

Melayani dan memenuhi kebutuhan pengguna jasa secara memuaskan

**T**eam Work  
(Kerjasama)

Mampu bekerjasama dalam institusi

**I**ntegrity  
(Integritas)

Terbuka, jujur, adil dan disiplin. Satunya kata dengan perbuatan

**V**isionary  
(Visioner)

Mampu menetapkan sasaran jangka panjang dan mudah menerima perubahan dalam institusi

**E**ntrepreneurship  
(Kewirausahaan)

Mengolah sumberdaya agar mempunyai nilai tambah dan keunggulan dan peluang yang ada

**Menindaklanjuti SK Rektor  
UNS No. 577/UN27/KP/2013  
sebagai persiapan  
Pelaksanaan Peraturan  
Mendikbud No. 7 tahun 2013  
tentang Pedoman Penataan  
Pegawai Berbasis Kompetensi  
di lingkungan Kemdikbud**



# Kewajiban

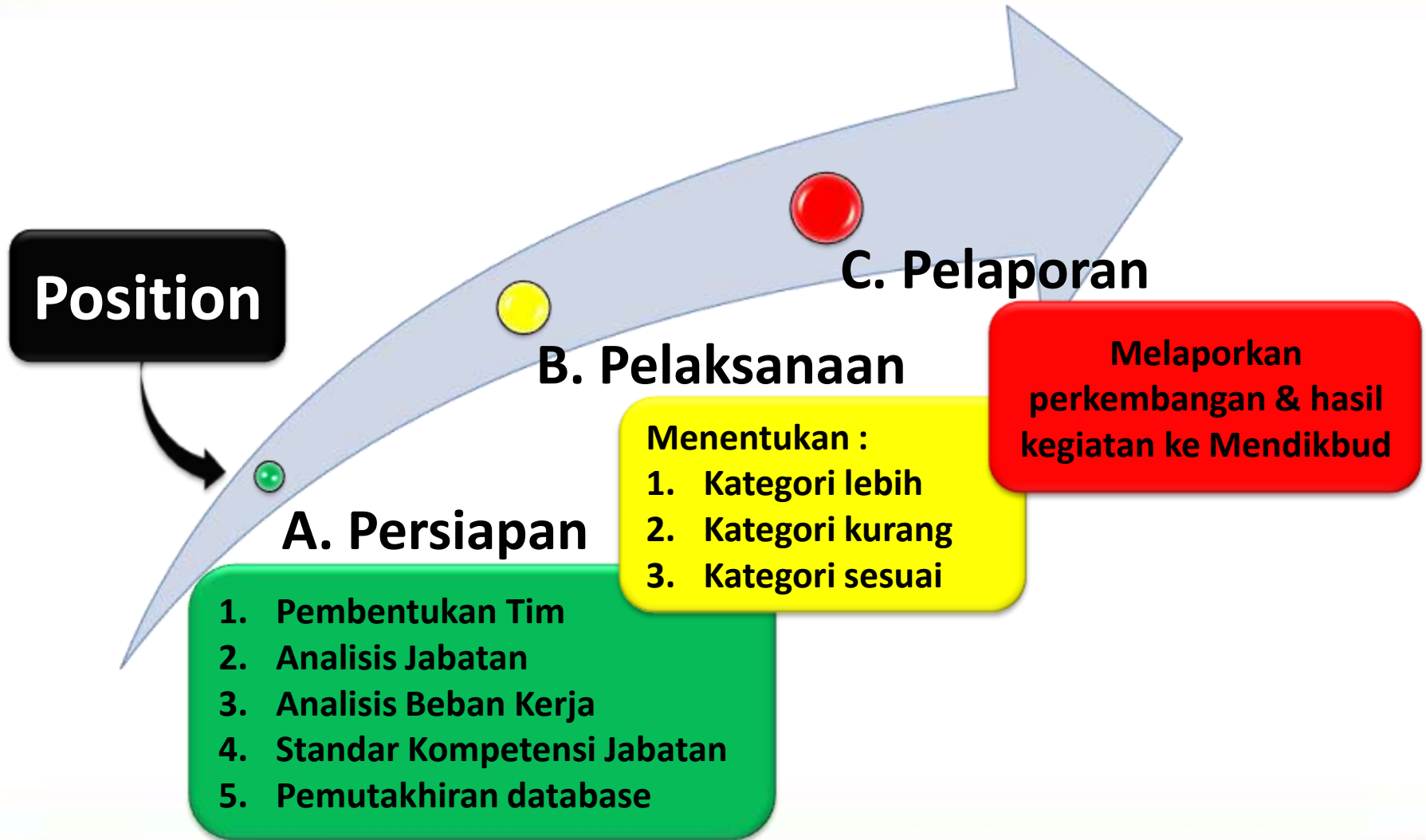
Dengan ditetapkannya Permendikbud No. 7 tahun 2013 TMT 4 Februari 2013, maka setiap unit kerja di lingkungan Kemdikbud wajib :

1. melaksanakan penataan pegawai berbasis kompetensindi lingkungannya paling lambat 6 bulan sejak Permen ini ditetapkan (maks. 4 Agustus 2013)
2. Pimpinan unit kerja (min.eselon II yg membidangi pengelolaan kepegawaian) melaporkan perkembangan dan hasil kegiatan penataan pegawai kpd Mendikbud melalui Sekjen paling lambat 2 bulan sejak ditetapkannya Permen ini (maks. 4 April 2013 → sudah terlambat)

# Progress Report

- 1. UNS telah mengadakan Sosialisasi tentang permendikbud No. 7 tahun 2013 pada tanggal 17 April 2013 dengan narasumber Kepala Biro Kepegawaian dan Kabag. Perencanaan & Pengadaan Kemdikbud**
- 2. Rektor UNS telah membentuk Tim Penataan Pegawai di lingkungan UNS berdasarkan SK No. 577/UN27/KP/2013 tanggal 26 April 2013**
- 3. Pembantu Rektor II telah meminta kepada para Kasubbag/Direktur/Kepala UPT melalui surat No. 4879/UN27/KP/2013 untuk menyusun uraian jabatan seluruh staff yang menjadi bawahannya yg akan dijadikan bahan analisis penataan pegawai**

# Langkah Penataan Pegawai



# A. Persiapan

## 1. Pembentukan Tim

Terdiri atas :

- a. Ketua : Pembantu Rektor II
- b. Sekretaris : Kepala Biro AUK
- c. Anggota : Dekan Fakultas

Tugas :

- a. Menyosialisasikan langkah-langkah penataan yg akan dilakukan kpd pegawai di lingkungan unit kerja masing-masing
- b. Menginventarisasi permasalahan dan menyiapkan solusi penyelesaiannya
- c. Melaksanakan penataan pegawai di lingkungannya
- d. Menyiapkan laporan penataan pegawai di lingkungannya kpd Mendikbud melalui Sekjen

## Yang sudah ditempuh :

1. Membentuk Tim Penataan Pegawai dengan SK Rektor UNS No. 577/UN27/KP/2013
2. Menyosialisasikan tentang penataan pegawai (Permendikbud No.7 tahun 2013) tingkat universitas pada tanggal 17 April 2013

# A. Persiapan

## 2. Analisis Jabatan

Dilaksanakan untuk menghasilkan informasi jabatan meliputi uraian jabatan, syarat/kualifikasi jabatan, dan peta jabatan

## Yang sudah ditempuh :

Menghimpun data uraian jabatan dari seluruh staff/bawahan yang dapat dijadikan sbg bahan analisis

## 3. Analisis Beban Kerja

- a. Melakukan proses penghitungan beban kerja untuk menghasilkan informasi jumlah pegawai yang diperlukan dalam pelaksanaan tusi organisasi
- b. Mendapatkan informasi tentang kelebihan atau kekurangan pegawai khususnya tenaga fungsional

Belum dilakukan

# A. Persiapan

## 4. Standar Kompetensi Jabatan

- a. Menyusun standar kompetensi jabatan untuk menghasilkan kualifikasi jabatan berdasarkan tusi organisasi
- b. Terdiri atas kompetensi dasar dan kompetensi bidang
- c. Disusun serendah-rendahnya oleh unit kerja eselon II dan dikoordinasikan oleh Sekjen (Biro Kepegawaian)



Belum dilakukan

## 5. Pemutakhiran Database

- a. Database pegawai yg minimal memuat data Nama, NIP, TTL, Riwayat & kualifikasi Pend, TMT CPNS/PNS, Riwayat Jabatan, Riwayat Diklat
- b. Menggunakan aplikasi yg terintegrasi dgn Biro Kepegawaian Kemdikbud



Yang sudah ditempuh :

Sudah membangun SIMPEG yang memuat database dimaksud tetapi belum lengkap dan belum terintegrasi dgn Biro Kepegawaian



# B. Pelaksanaan

Hasil analisis beban kerja untuk menentukan kategori jumlah pegawai



LEBIH

SESUAI

KURANG

# KATEGORI LEBIH (+)

- a. Distribusi peg.dr unker yg (+) ke unker yg (-) dgn memperhatikan kesesuaian kompetensi dgn jabatan
- b. Penilaian kinerja, penegakan disiplin, penilaian kompetensi & kapabilitas sesuai syarat jabatan sesuai peraturan UU
- c. Apabila hasil penilaian menunjukkan peg. yg memiliki kompetensi & kapabilitas sesuai syarat jab < jml yg dibutuhkan, mk dilakukan penyusunan peringkat peg. yg blm sesuai syarat jab.
- d. Menerapkan [UU No.11/1969](#) dan [PP No.32/1979](#)
- e. Menyusun perencanaan peg.utk 5 th kedepan dgn pendekatan minus growth (< jml peg. yg berhenti)
- f. Evaluasi & analisis organisasi yg menyangkut tusi, dan struktur organisasi

# Penerapan UU 11/1969 & PP 32/1979

Bagi peg.yg tidak memiliki kompetensi sesuai dgn syarat jabatan (huruf b) dan mendapat peringkat terendah dibawah jml peg yg dibutuhkan (huruf c), dilakukan alternatif :

- 1) Peg. dgn MK min.10th, usia min.50th diberhentikan dgn hak pensiun
- 2) Peg. Dgn MK<10th, usia min.45th diberikan uang tunggu selama 1-5th. Apabila dlm masa menerima uang tunggu ybs mencapai usia 50th & MK min 10th, ybs diberhentikan dgn hak pensiun. Apabila smp masa uang tunggu ybs :
  - a. MK 10th, usia<50th ybs diberhentikan namun hak pensiun diterimakan pd saat ybs berusia 50th
  - b. MK<10th dan usia<50th ybs diberhentikan tanpa hak pensiun

# KATEGORI SESUAI (=)

- a. Pemetaan potensi dlm rangka mengetahui minat & bakat pegawai
- b. Mengangkat pegawai yg menduduki jab.fungsional umum ke dlm jab.tertentu sesuai kebutuhan unker
- c. Mengidentifikasi kebutuhan diklat pegawai
- d. Menyusun renbang pegawai
- e. Menyusun perencanaan kebutuhan pegawai yg perlu mengikuti diklat
- f. Menyusun perencanaan pegawai utk 5th kedepan dgn pendekatan zero growth (= jml peg. yg berhenti)

# KATEGORI KURANG (-)

- a. Melakukan permintaan peg.kpd unker yg (+) dgn memperhatikan kesesuaian kompetensi/syarat jab.
- b. Penarikan kembali peg.DPK pd instansi lain sesuai kompetensi/syarat jab.
- c. Memberdayakan dgn cara memberikan dikat serta memperkaya tugas peg.yg adautk melaksanakan tusi yg tdk dilaksanakan
- d. Menyusun renbang pegawai
- e. Perencanaan & pengadaan peg.scr selektif utk bidang-bidang strategis
- f. Menyusun perencanaan peg. Utk 5th ke depan dgn pendekatan positive growth (> jml peg. yg berhenti)

# C. Pelaporan

Pimpinan unit kerja (min.eselon II yg membidangi pengelolaan kepegawaian) melaporkan perkembangan dan hasil kegiatan penataan pegawai kpd Mendikbud melalui Sekjen paling lambat 2 bulan sejak ditetapkannya Permen ini (maks. 4 April 2013 → terlambat)

**A**chievement Orientation  
(Orientasi Berprestasi)

Bekerja dengan baik dan melampaui standar prestasi yang ditetapkan dan terus menerus meraih keunggulan

**C**ustomer Satisfaction  
(Kepuasan Pengguna Jasa)

Melayani dan memenuhi kebutuhan pengguna jasa secara memuaskan

**T**eam Work  
(Kerjasama)

Mampu bekerjasama dalam institusi

**I**ntegrity  
(Integritas)

Terbuka, jujur, adil dan disiplin. Satunya kata dengan perbuatan

**V**isionary  
(Visioner)

Mampu menetapkan sasaran jangka panjang dan mudah menerima perubahan dalam institusi

**E**ntrepreneurship  
(Kewirausahaan)

Mengolah sumberdaya agar mempunyai nilai tambah dan keunggulan dan peluang yang ada

# Kondisi saat ini

**PNS UNS per Mei 2013**

**2548**

**Pendidik/Dosen : 1543**

**Tenaga Kependidikan : 1005**

**Achievement Orientation**  
(Orientasi Berprestasi)

Bekerja dengan baik dan melampaui standar prestasi yang ditetapkan dan terus menerus meraih keunggulan

**Customer Satisfaction**  
(Kepuasan Pengguna Jasa)

Melayani dan memenuhi kebutuhan pengguna jasa secara memuaskan

**Team Work**  
(Kerjasama)

Mampu bekerjasama dalam institusi

**Integrity**  
(Integritas)

Terbuka, jujur, adil dan disiplin. Satunya kata dengan perbuatan

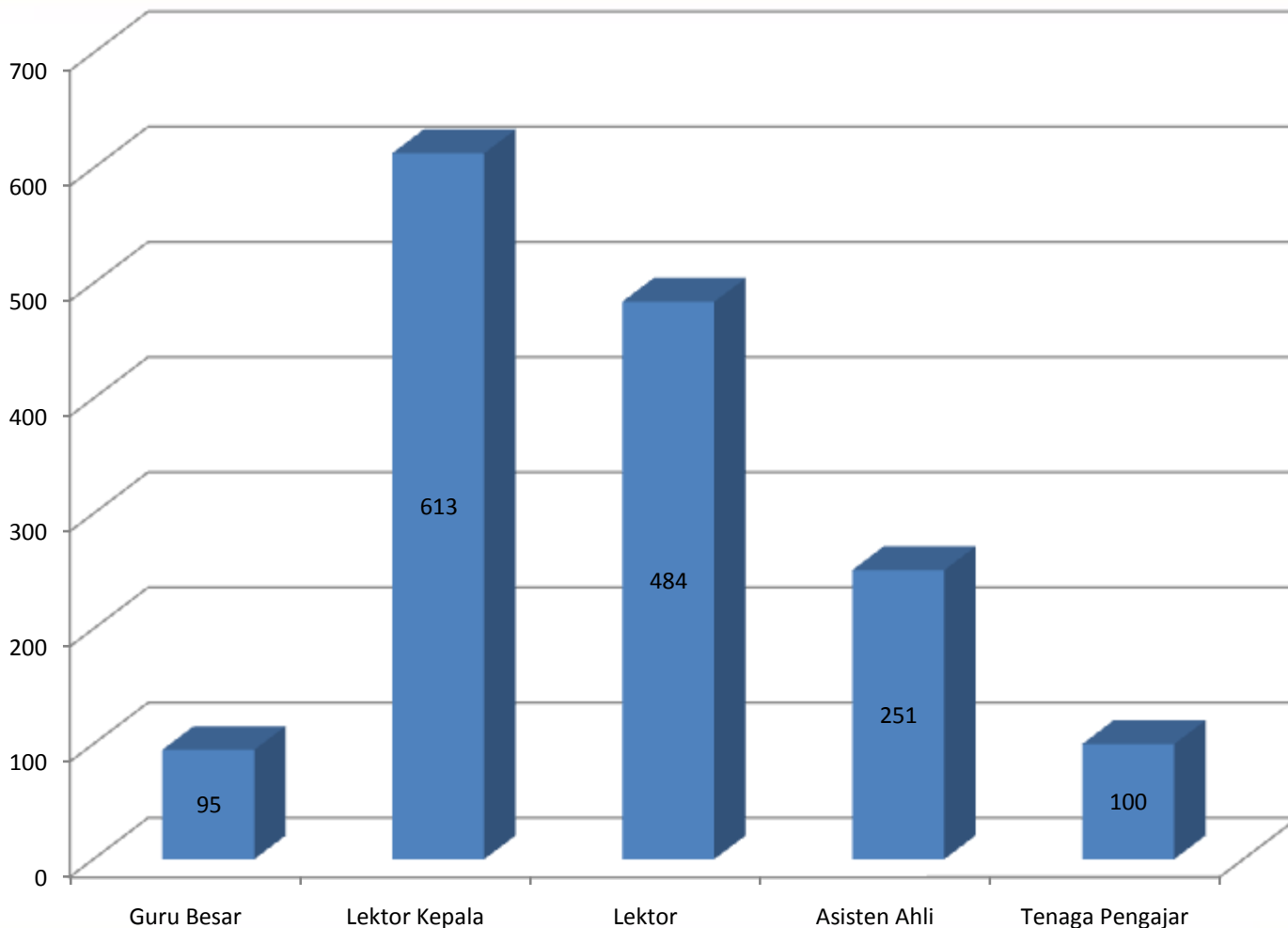
**Visionary**  
(Visioner)

Mampu menetapkan sasaran jangka panjang dan mudah menerima perubahan dalam institusi

**Entrepreneurship**  
(Kewirausahaan)

Mengolah sumberdaya agar mempunyai nilai tambah dan keunggulan dan peluang yang ada

# Jumlah Dosen berdasarkan jabatan





# T. Kependidikan berdasarkan jabatan

**Achievement Orientation**  
(Orientasi Berprestasi)

Bekerja dengan baik dan melampaui standar prestasi yang ditetapkan dan terus menerus meraih keunggulan

**Customer Satisfaction**  
(Kepuasan Pengguna Jasa)

Melayani dan memenuhi kebutuhan pengguna jasa secara memuaskan

**Team Work**  
(Kerjasama)

Mampu bekerjasama dalam institusi

**Integrity**  
(Integritas)

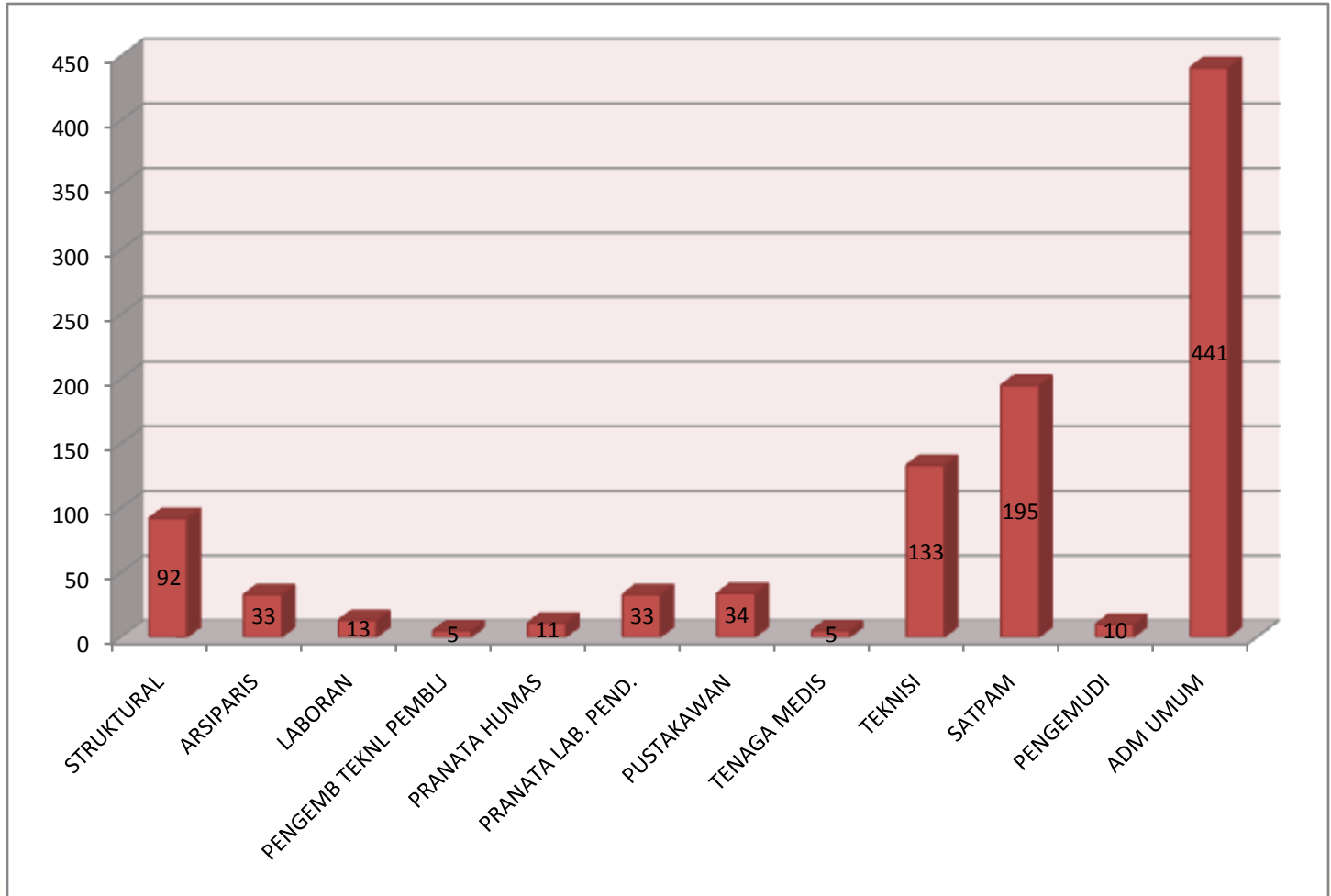
Terbuka, jujur, adil dan disiplin. Satunya kata dengan perbuatan

**Visionary**  
(Visioner)

Mampu menetapkan sasaran jangka panjang dan mudah menerima perubahan dalam institusi

**Entrepreneurship**  
(Kewirausahaan)

Mengolah sumberdaya agar mempunyai nilai tambah dan keunggulan dan peluang yang ada



# Permasalahan

1.

- Sebanyak 441 (43,88%) dari jml Tenaga Kependidikan) dgn jab. Pengadministrasi Umum yg tupoksinya menangani bermacam2 tugas (serabutan)
- Sebanyak 116 (11,54% ) dari jml Tenaga Kependidikan) dgn jab. Fungsional tertentu tetapi masih dibebani dgn tugas rutin diluar tupoksi PNS ybs sbg pejabat fungsional tertentu

2.

- SDM UNS (khususnya tenaga kependidikan) belum terdistribusi sesuai kompetensi

3.

- Belum tersusunya standar kompetensi pegawai secara jelas, shg sulit untuk melakukan analisa gab/kesenjangan kompetensi pegawai yg dpt berakibat penyusunan program pengembangan pegawai (diklat) belum tepat sasaran

# Hasil yang diharapkan

## Penataan Pegawai Berbasis Kompetensi

1. Terlaksananya kesesuaian antara jml & komposisi peg. dgn kebutuhan masing2 organisasi yg telah ditata berdasarkan visi misi organisasi shg setiap peg mempunyai kejelasan tugas & tanggung jwb
2. Terciptanya kesesuaian antara kompetensi yg dimiliki peg dgn jab dlm organisasi
3. Terdistribusinya peg. Secara proposional sesuai dgn beban krj masing2
4. Tersusunnya program diklat yg mendukung peningkatan kompetensi pegawai
5. Terlaksananya sistem penilaian kinerja yg objektif

## Penilaian Prestasi Kerja

- Sebagai dasar pertimbangan
1. Bid. Pekerjaan : Perencanaan kuantitas & kualitas SDM PNS, serta kegiatan perancangan pekerjaan PNS dlm organisasi
  2. Bid. Pengangkatan & Penempatan : Proses rekrutmen, seleksi & penempatan PNS dlm jab., sesuai kompetensi & prestasi kerjanya
  3. Bid. Pengembangan : Pengembangan karier, kemampuan & keterampilan PNS yg berkaitan dgn pola karier & prog.diklat dlm organisasi

## Target Bid. SDM dlm Renstra UNS 2011-2015

1. Tersedianya SDM yang berkompetensi menjalankan program tridarma perguruan tinggi dan pendukungnya
2. Tersedianya sistem manajemen SDM berbasis kompetensi dan meritokrasi yang mendukung iklim penelitian dan pengabdian kepada masyarakat

Thank you!  
Jimmy

