

Dinamika Pengembangan dan Pembinaan

SDM di UNS

Terkait PP No. 46 tahun 2011

Kini Dan Nanti

Oleh:

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

Pembantu Rektor II Universitas Sebelas Maret



UNS
UNIVERSITAS
SEBELAS MARET

Active!

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 dari peluang yang ada.



Definisi Pengembangan SDM



Pengembangan SDM (PSDM) adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan/atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang.

Aktivitas yg dimaksud, tidak hanya pd aspek pendidikan & pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karir & pengembangan organisasi. Dgn kata lain, PSDM berkaitan erat dgn upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan/atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karir yg didukung oleh fleksibilitas organisasi dlm mencapai tujuan organisasi

Definisi Pembinaan SDM/Kepegawaian



Pembinaan kepegawaian adalah segala usaha dan tujuan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan pemeliharaan pegawai dengan tujuan untuk mampu melaksanakan tugas organisasi dengan efektif dan efisien

Pembinaan dilakukan adalah dengan tujuan untuk menghasilkan pegawai yang bermutu/berkualitas yang berdaya guna dan berhasil guna, yang dilakukan secara sistematis dan pemanfaatan potensi dan kemampuan sesuai dengan kebutuhan organisasi

Pengembangan & Pembinaan SDM UNS Saat Ini (KINI)



Pengembangan dan Pembinaan SDM UNS dilaksanakan agar mendapatkan pegawai yang berkualitas (berdaya guna dan berhasil guna), memiliki pengetahuan, keahlian, dan/atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang, yaitu melalui :



Pemberian Reward melalui :



- 1. Pemberian beasiswa dan bantuan studi lanjut Program Pascasarjana berdasarkan SK Rektor No. 465/UN27/KU/2013**
- 2. Memberikan kesempatan untuk tugas belajar atau ijin belajar atas biaya sendiri berdasarkan Permendiknas No. 48 tahun 2009**
- 3. Penyediaan jalur karir yang jelas, yaitu sebagai pejabat fungsional atau struktural. Bagi pejabat fungsional umum dapat dipromosikan sebagai pejabat struktural melalui ujian seleksi calon pejabat struktural sesuai SK Rektor No. 99/UN27/KP/2012, sedangkan bagi pejabat fungsional dapat naik jabatan s/d Guru Besar bagi Dosen dan s/d tingkat Ahli Madya bagi fungsional non Dosen**

Pemberian Reward melalui :



4. Memberi kesempatan untuk mengikuti diklat/ kursus/ bimtek dll
5. Pemilihan dosen/pendidik dan tenaga kependidikan berprestasi. Peringkat 1 – 3 diberikan penghargaan berupa sertifikat dan uang, dan untuk peringkat 1 akan dikirim sbg perwakilan peserta di tingkat nasional
6. Menyelenggarakan Kegiatan Workshop/Seminar/ Lokakarya/Sosialisasi yang menunjang tupoksi
7. Pemberian uang peningkatan kinerja SDM bagi yang masuk kerja sesuai ketentuan jam kerja (pukul 07.30 – 15.30 untuk hari Senin – Kamis, dan 07.30 – 14.30 untuk hari Jumat)
8. Dan lain-lain

Pemberian sanksi/punishment :



- 1. Memberikan teguran/peringatan**
- 2. Penjatuhan hukuman disiplin sesuai PP 53 tahun 2010**
- 3. Penundaan hak-hak pegawai apabila ybs sedang dalam proses pembinaan/menjalani hukuman disiplin**
- 4. Pemotongan uang peningkatan kinerja SDM bagi pegawai yang terlambat datang atau pulang mendahului ketentuan jam kerja**
- 5. Dan lain-lain**

Permasalahan/Kendala



Meskipun pengembangan dan pembinaan SDM UNS sudah dilaksanakan, namun demikian masih terdapat permasalahan / kendala, terutama masalah pembagian tugas yang belum merata yang disebabkan karena keterbatasan kompetensi PNS (masih ada beberapa PNS yang sulit untuk dikembangkan, yaitu pegawai yang masuk dalam kuadran **TIDAK MAMPU & TIDAK MAU**), sehingga bagi PNS yang rajin pasti mempunyai tugas lebih banyak bahkan *overload*, tetapi PNS yang malas justru tugasnya sedikit, karena kalau diberi tugas tambahan khawatir tidak selesai

Kuadran SDM



nh18

Penyebab permasalahan



Masih adanya PNS yang masuk kuadran **TIDAK MAMPU & TIDAK MAU** mungkin disebabkan beberapa hal antara lain sbb :

1. Masih tingginya rasa “ewuh-pekewuh”
2. Penilaian kinerja PNS (DP3) yang masih subyektif dan tidak berdasarkan target kerja
3. Sistem penggajian belum berdasarkan beban kerja (yang malas dan yang rajin gajinya sama sepanjang golongan/masa kerjanya sama)

Pengembangan & Pembinaan SDM UNS yang akan datang (NANTI)



- ✓ **TMT 1 Januari 2014, setiap PNS wajib menyusun Sasaran Kerja (SKP) dan penilaian kinerja PNS berdasarkan Penilaian Prestasi Kerja yang terdiri dari SKP (60%) dan Prilaku Kerja (40%) .**
- ✓ **Dengan sistem ini maka setiap PNS harus mempunyai rincian tugas dan dapat dilihat rencana dan target pencapaian kerjanya.**
- ✓ **Bagi PNS yang tidak menyusun SKP atau sasaran kerja < 50% dijatuhi hukuman disiplin sesuai PP 53 tahun 2010**

Pengembangan & Pembinaan SDM UNS yang akan datang (NANTI)



- ☑ Untuk mendukung program pengembangan dan pembinaan SDM, UNS telah memiliki budaya kerja *UNS ACTIVE* dan Renstra Bisnis UNS 2011-2015.
- ☑ Sesuai amanat PP No. 46 tahun 2011, maka UNS akan menerapkan sistem penilaian prestasi kerja kerja tersebut yang diawali dengan penataan pegawai berbasis kompetensi sesuai Permendikbud No. 7 tahun 2013 dan Perka BKN No. 3, 7, dan 8 tahun 2013
- ☑ Dengan diberlakukannya PP No. 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS sebagai pengganti DP3 diharapkan :



Adanya perubahan mindset PNS sehingga memiliki etos kerja yang tinggi dan mencerminkan budaya kerja UNS ACTIVE



Distribusi tugas yang adil/merata sesuai kompetensi



Perencanaan peningkatan kompetensi pegawai yang lebih terarah dan tepat sasaran



Pemberian reward dan punishment yang lebih tegas sebagai feedback hasil penilaian kinerja

SISTEM PENILAIAN PRESTASI KERJA





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 kerja 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

