



# KEBIJAKAN REKRUTMEN DAN PEMBINAAN KESEHATAN

Deputi Men.PAN  
Bidang Sumber Daya Manusia Aparatur

Disampaikan pada acara  
Rapat Kerja Kesehatan Nasional Departemen Kesehatan

Surabaya, 21 Oktober 2008

## **PENDAHULUAN**

**(Arahan MENPAN Pada Rakor Pengadaan, 4-5 Agustus 2008)**

### **A. KEMAJUAN NEGARA TIDAK BERGANTUNG UMUR DAN SUMBERDAYA ALAMNYA TETAPI MANUSIANYA**



- India dan Mesir, umurnya lebih 2000 tahun, tetapi penduduknya miskin.
- Singapura, Kanada, Australia, dan New Zealand, umurnya kurang 150 tahun, merupakan negara maju – penduduknya kaya.
- Jepang areanya terbatas – daratan 80% pegunungan, tetapi menjadi raksasa ekonomi nomor dua di dunia.
- Swis tidak mempunyai perkebunan coklat – negaranya kecil, tetapi pembuat coklat terbaik di dunia dan pengolah susu dengan kualitas terbaik (contoh:Nestle)

## B. PERBEDAAN NEGARA MAJU DENGAN NEGARA BERKEMBANG TERLETAK PADA SIKAP DAN PERILAKU SDM TERUTAMA SDM APARATUR

Negara maju, mayoritas penduduknya mematuhi prinsip-prinsip dasar kehidupan

- a. Etika menjadi prinsip dasar kehidupan sehari-hari;
- b. Kejujuran dan integritas;
- c. Bertanggungjawab;
- d. Hormat pada aturan dan hukum masyarakat;
- e. Hormat pada orang lain;
- f. Cinta pada pekerjaan;
- g. Berusaha keras untuk menabung dan investasi;
- h. Mau bekerja keras;
- i. Tepat waktu;
- j. Tidak menyalahkan orang lain.

**VISI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA**

**SDM APARATUR**

**MEWUJUDKAN SDM APARATUR  
YANG PROFESIONAL, NETRAL  
DAN SEJAHTERA**

# PENATAAN DAN PEMBINAAN PEGAWAI

## PENATAAN PNS

KATA KUNCI :  
PENATAAN PNS TIDAK SELALU IDENTIK DENGAN  
PENGURANGAN PEGAWAI

DEFINISI :  
PENATAAN PNS MERUPAKAN PROSES UNTUK  
MERASIONALKAN JUMLAH DAN KOMPOSISI PEGAWAI  
MENURUT JENIS KEAHLIAN/ KETRAMPILAN YANG  
ADA DI Masing- Masing INSTANSI PEMERINTAH  
GUNA Mendukung PELAKSANAAN TUGAS DAN  
FUNGSI NYA SECARA EFEKTIF, EFISIEN dan  
PRODUKTIF.

# PERMASALAHAN

## 1. PROFESIONALISME PEGAWAI BELUM SEPENUHNYA TERWUJUD

- a. Ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan tugas jabatan
- b. Jumlah, kualitas, komposisi dan distribusi pegawai tidak proporsional dan rasional
- c. Pengembangan pegawai belum terencana dan tertata dengan baik sesuai dengan kebutuhan organisasi dan jabatan
- d. Pemanfaatan hasil pengembangan pegawai belum ditempatkan sesuai dengan kompetensi
- e. Pegawai yang tidak dapat berkembang tidak jelas recordnya

## **2. NETRALITAS PEGAWAI MASIH DIRAGUKAN**

- a. Sosialisasi Netralitas Pegawai kurang efektif
- b. Penegakan pegawai yang melanggar Netralitas belum dilaksanakan dengan baik.

## **3. KESEJAHTERAAN PEGAWAI BELUM MEMADAI**

- a. Remunerasi belum adil & layak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya.
- a. Remunerasi belum mendorong produktivitas kerja pegawai
- c. Asuransi kesehatan, perumahan dan asuransi putra/putri pegawai belum terlaksana dengan baik.
- d. Penghasilan pensiun masih rendah.

# LANGKAH-LANGKAH

- ANALISIS JABATAN DAN PENGUKURAN BEBAN KERJA SESUAI VISI/MISI;  
UNTUK MENGHASILKAN INFORMASI JABATAN GUNA PENYUSUNAN PETA JABATAN, URAIAN JABATAN, SYARAT JABATAN, DAN FORMASI/KEBUTUHAN PEGAWAI PER JENIS JABATAN;
- PENYUSUNAN PROFIL PNS MENURUT JABATAN, PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, MASA KERJA, DAN USIA;
- MENYUSUN RENCANA KEBUTUHAN PNS;
- EVALUASI JABATAN UNTUK STANDAR KOMPETENSI JABATAN DAN PEMERINGKATAN JABATAN;
- SELEKSI PEGAWAI YANG ADA UNTUK MENGETAHUI PNS YANG TIDAK/KURANG MEMENUHI KOMPETENSI (ASSESSMENT CENTER, DLL);
- PENEMPATAN PEGAWAI YANG MEMENUHI KOMPETENSI;

- DIKLAT BAGI PNS YANG KURANG MEMENUHI KOMPETENSI;
- PENILAIAN KINERJA PEGAWAI;
- MELAKUKAN REALOKASI DAN ALOKASI PNS DAN PEMBERDAYAAN JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU;
- PENSIUN DINI BAGI PNS YANG TIDAK MEMENUHI KOMPETENSI;
- PENEGAKAN DISIPLIN;
- REMUNERASI;
- ELEKTRONISASI DATA KEPEGAWAIAN.

# SKEMA PEMBINAAN



# **HAL-HAL YANG HARUS DIPERHATIKAN DALAM PEMBINAAN**

- 1. Pelaksanaan penataan lebih difokuskan pada upaya peningkatan kualitas pegawai (bukan jumlah pegawai yang diberhentikan/jumlah pegawai yang tidak produktif)**
- 2. Pelaksanaan pembinaan dilakukan secara bertahap dan didahulukan unit kerja yang sudah siap melaksanakan penataan;**
- 3. Penyelesaian kelebihan pegawai harus memperhatikan kondisi sosial ekonomi dan politik dan pensiun dini merupakan alternatif terakhir dalam menangani pegawai yang tidak tertampung;**
- 4. Identifikasi PNS yang masih akan dipertahankan dan yang akan mengikuti pensiun dini dilakukan melalui mekanisme seleksi yang dilakukan secara obyektif dan transparan;**
- 5. Penataan pegawai harus didahului dengan penataan organisasi**
- 6. Penataan pegawai akan diikuti dengan perbaikan remunerasi agar SDM dapat hidup layak dan dapat memberi motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja.**

# PRIORITAS KEBIJAKAN PENGADAAN PEGAWAI Th.2008

## 1. TENAGA HONORER

Menyelesaikan sisa tenaga honorer yang sudah tercatat dalam data base BKN meliputi :

- a. Pelayanan dasar
- b. Menyelesaikan sisa tenaga teknis dan administrasi masing- masing komposisi 50%.
- c. Daftar nama tenaga sebagaimana huruf a dan b akan ditetapkan BKN secara bertahap sesuai dengan jumlah formasi yang ditetapkan Men.PAN sebagai bahan bagi PPK untuk pemberkasan dalam penetapan NIP

## 2. SEKRETARIS DESA

- Sambil menunggu keputusan MA atas yudicial review Keputusan Men.PAN tentang Formasi tetap akan disiapkan sejumlah 15.011.(sebagai kelanjutan tahun 2007 yang telah ditetapkan sejumlah 21.083)
- Daftar nama Sekdes yang akan diangkat ditetapkan Dep. Dalam Negeri sebagai bahan bagi PPKD untuk pemberkasan dalam penetapan NIP

### 3. PELAMAR UMUM (PUSAT)

#### 1) TENAGA PELAYANAN DASAR :

- Guru/Dosen;
- Medik/Paramedik

#### 2) TENAGA TEKNIS :

- a. Tenaga teknis yang mendukung peningkatan perekonomian (Pemroses perijinan, analis investasi, Penera, Medik/Paramedik Veteriner);
- b. Tenaga teknis yang mampu menciptakan SDM membuka lapangan kerja baru/usaha mandiri (Instruktur BLK, Penyuluh UKM, Penyuluh Industri) ;
- c. Tenaga di bidang penegakan hukum (Jaksa, Hakim, Auditor, Panitera, Penata/Verifikator Laporan Keuangan);
- d. Tenaga teknis yang mendukung keselamatan dan transportasi perhubungan;
- e. Jabatan fungsional tertentu lainnya (saat ini telah ditetapkan oleh Men.PAN sejumlah 108 jabatan fungsional dan angka kreditnya).

#### 3) PEMENUHAN KEBUTUHAN AUDITOR BPK SEJUMLAH 607, TENAGA LAPAS SEJUMLAH 1.000.

## 4. PRIORITAS JABATAN TEKNIS (DAERAH)

- a. Tenaga teknis yang mendukung peningkatan perekonomian (Pemroses perijinan, analis investasi, Penera, Medik/Paramedik Veteriner);
- b. Tenaga teknis yang mampu menciptakan SDM membuka lapangan kerja baru/usaha mandiri (Instruktur BLK, Penyuluh UKM, Penyuluh Industri) ;
- c. Tenaga di bidang penegakan hukum (Auditor, Penata/Verifikator Laporan Keuangan);
- d. Tenaga teknis yang mendukung keselamatan dan transportasi perhubungan;
- e. Jabatan fungsional tertentu lainnya (saat ini telah ditetapkan oleh Men.PAN sejumlah 108 jabatan fungsional dan angka kreditnya).

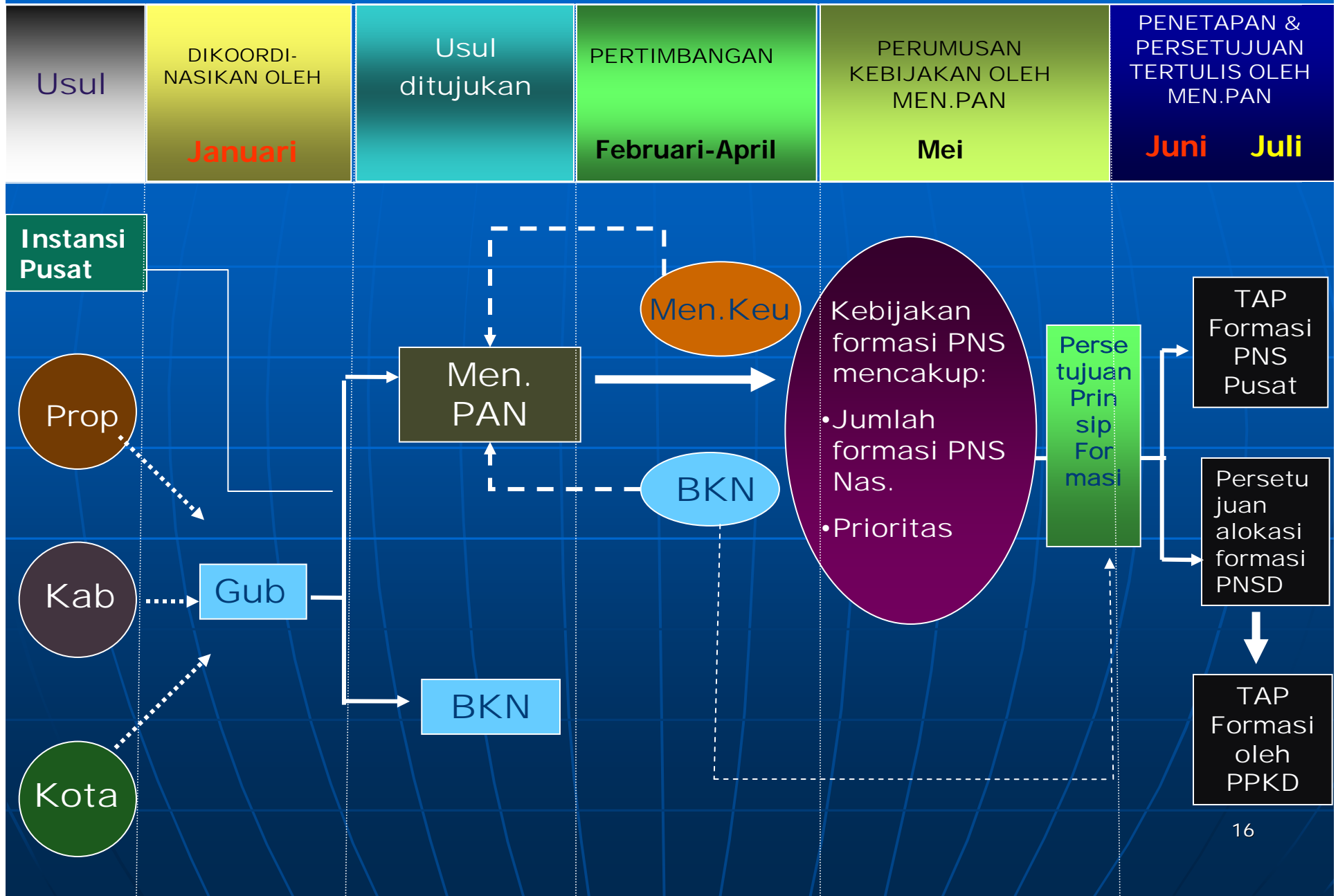
## **5. PRIORITAS JABATAN LAINNYA :**

- a. Pelatih/Instruktur Olahraga
- b. Dokter untuk Daerah Terpencil dan sangat terpencil

## **6. DAERAH YANG PERLU MENDAPAT PERHATIAN**

- a. Daerah Tertinggal/ Terpencil/sangat terpencil.
- b. Daerah/Wilayah perbatasan.
- c. Daerah yang tahun 2007 tidak mendapat alokasi pelamar umum.
- d. Daerah Pemekaran.

# MEKANISME PENETAPAN FORMASI PNS



## REKRUTMEN/PENGADAAN PNS

1. Dasar hukum PP Nomor 98 Tahun 2000 j.o. PP Nomor 11 Tahun 2002  
PP Nomor 45 Tahun 2005 tentang Sekdes  
PP Nomor 48 Tahun 2005 j.o. PP Nomor 43 Tahun 2007
2. Pengadaan PNS adalah kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong
3. Prinsip pelaksanaan bersifat transparan, obyektif dan akuntabel
4. Berbasis jabatan
5. Berdasarkan kompetensi dasar berupa persyaratan kompetensi minimal yang harus dimiliki oleh seorang PNS dalam pelaksanaan tugasnya.

# KONDISI YANG DIHARAPKAN

- SETIAP UNIT KERJA DALAM ORGANISASI HARUS DAPAT DITENTUKAN KOMPOSISI PEGAWAI BERDASARKAN JABATAN;
- SETIAP PEMANGKU JABATAN HARUS MEMPUNYAI PERAN YANG JELAS DAN OPTIMAL DALAM PROSES PENCAPAIAN MISI ORGANISASI SESUAI DENGAN TUGAS DAN TANGGUNG JAWABNYA;
- SETIAP PEGAWAI MEMENUHI PERSYARATAN SESUAI DENGAN PERINGKAT, LINGKUP TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB DARI JABATAN YANG DIPANGKUNYA, SEHINGGA DAPAT MELAKSANAKAN PERANNYA DENGAN BAIK;
- JUMLAH PEGAWAI PADA SETIAP JABATAN DALAM UNIT KERJA ORGANISASI, DITETAPKAN BERDASARKAN ANALISIS BEBAN KERJA SATUAN KERJA YANG BERSANGKUTAN;

- PENILAIAN KINERJA PEGAWAI BENAR-BENAR DILAKUKAN SECARA OBJEKTIF SESUAI PRESTASI YANG DICAPAI OLEH MASING-MASING PEGAWAI;
- KEJELASAN KARIER PNS SERTA PEMBINAAN BAGI MASING-MASING PEGAWAI.
- DIKLAT PNS YANG BERORIENTASI PADA PENINGKATAN KOMPETENSI;
- PENGHASILAN YANG DIDAPAT OLEH PNS SESUAI DENGAN KOMPETENSI, BEBAN TUGAS, TANGGUNGJAWAB, YANG MENGACU PADA SISTEM REMUNERASI BERDASARKAN “HARGA JABATAN” MAKA STRUKTUR GAJI PEGAWAI NEGERI AKAN DI DESAIN BERDASARKAN JABATAN DAN PRESTASI KERJA PEGAWAI
- TERSEDINYA SIMPEG YANG DAPAT MENYEDIAKAN INFORMASI KEPEGAWAIAN (REKAM JEJAK) YANG TERPERCAYA UNTUK MENDUKUNG KEPUTUSAN MANAJEMEN KEPEGAWAIAN .

Terima Kasih

