



REKOMENDASI DAN TINDAK LANJUT



Strategi Pemenuhan ASN Di Lingkungan Kementerian Kesehatan'

KESIMPULAN

- ▶ Secara keseluruhan kelas Bagian 1 telah berjalan dengan baik dan tertib. Peserta yang hadir di kelas Bagian 1 adalah 60 orang dari 83 orang yang telah registrasi online (tingkat kehadiran 72%). Materi/paparan telah disampaikan oleh Kepala Bagian Pengadaan Pegawai (Emmy Amalia, SKM, MPH) dengan sub topik perencanaan kebutuhan pegawai, penataan pns, penataan pegawai non pns dan mekanisme penerimaan cpns tahun 2018. Dalam sesi diskusi peserta cukup aktif antara lain yang mengajukan pertanyaan adalah BBKPM Bandung, KKP Pontianak, RSAB, Poltek Banten, RSJ Marzuki Mahdi, KKP Jayapura

REKOMENDASI

A. PERENCANAAN KEBUTUHAN ASN

1. Satker akan segera menyelesaikan review ABK dan peta Jabatan
2. Satker menyusun kebutuhan jangka waktu 5 tahun yang diperinci tiap tahun dengan peta jabatan, program prioritas dan Renstra melalui silk bezetting dan e-formasi paling lambat Oktober 2018.

B. PENATAAN PNS

1. Melakukan analisa kesesuaian pegawai terhadap jabatan, syarat jabatan dan peta jabatan
2. Menyusun RTL terhadap hasil analisis kesesuaian dengan memperhatikan mekanisme penataan

C. PENATAAN NON PNS

1. Melakukan pendataan dan entry data pegawai non pns pada aplikasi simka non pns bagi satker yang belum melakukan,
2. Melakukan identifikasi jenis jabatan yang dibutuhkan pada masing-masing satker sesuai dengan core business yang dapat dipenuhi melalui pengangkatan tenaga P3K setelah ditetapkannya PP P3K



PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI 360 DERAJAT DI LINGKUNGAN KEMENKES

REKOMENDASI

- ▶ Draft RPM tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS agar dapat diperbaiki dengan mempertimbangkan masukan hari ini.
- ▶ Agar draft RPM tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS disesuaikan dengan perubahan SOTK terbaru (Litbang dan PPSDM) terkait dengan pejabat penilai.
- ▶ Agar dapat dilakukan sosialisasi atau bimbingan teknis tentang penggunaan aplikasi SIPEKA kepada pegawai untuk penilaian kinerja yang lebih baik.
- ▶ Agar peserta rapat dapat diberikan sertifikat/bukti tertulis telah mengikuti seminar/rakon kepegawaian

TINDAK LANJUT

- ▶ Seluruh satker akan mempelajari penggunaan aplikasi SIPEKA sesuai dengan draft RPM tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS.
- ▶ Penilaian perilaku akan dilaksanakan 360 derajat pada tahun 2019.
- ▶ Penilaian perilaku 360 derajat dan penggunaan aplikasi SIPEKA akan diujicoba pada penilaian prestasi kerja PNS pada akhir tahun 2018.



Pengembangan Kompetensi ASN Dalam Menghadapi Era Industri 4.0

REKOMENDASI

- ▶ melaksanakan assessment di masing2 satker, membuat Training Need Analysis, Pemetaan kompetensi, mempersiapkan perencanaan pelatihan2 bagi jabfung. membuat grand design pengembangan pegawai, membuat standar untuk pelaksanaan assessment.

KOMITMEN / TINDAK LANJUT

- ▶ Diadakan rivew pada awal 2019 dengan melihat usulan perencanaan anggaran terkait pelatihan jabfung dan assessment.
- ▶ Meminta pelaporan hasil assessment pada akhir tahun 2019.
- ▶ Membuat juknis dalam pelaksanaan assessment tahun 2018 dan disosialisasikan akhir 2018



PENGUATAN PERAN PIMPINAN DALAM PENEKAKAN DISIPLIN DAN PEMBINAAN PEGAWAI

KESIMPULAN

1. Pentingnya Komitmen Pimpinan dalam menegakkan Aturan Disiplin PNS
2. Pimpinan mempunyai peran penting dalam deteksi dini permasalahan pegawai.
3. Pentingnya pemahaman terhadap peraturan kepegawaian

REKOMENDASI

1. Pimpinan Satker agar memberi contoh yang baik bagi bawahan
2. Pimpinan Satker agar membuat Mekanisme Pembinaan Pegawai misalnya melalui Konseling
3. Pimpinan Satker agar lebih aktif dalam melakukan Sosialisasi tentang Disiplin PNS
4. Pimpinan agar lebih tegas dalam menegakkan peraturan Disiplin PNS.
5. Pimpinan agar memberikan reward and punishment secara adil sesuai dengan ketentuan.
6. Unit utama agar lebih proaktif dalam membina UPT yang berada dalam lingkungannya.