

DIKTAT KULIAH

Tata Kelola SDM Pemerintahan



Disusun Oleh:

Nama: Muchamad Zaenuri, Dr., M.Si.

NIK: 19660828199403 163 025

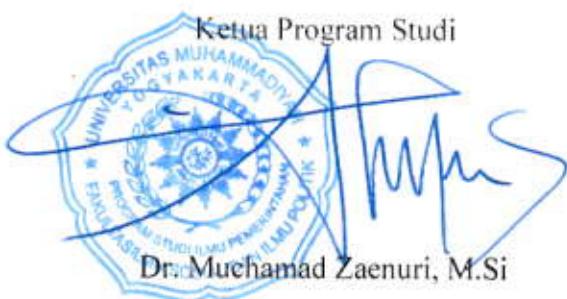
**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
2019**

LEMBAR PENGESAHAN
BAHAN AJAR NON ISBN

1	Judul	:	Tata Kelola SDM Pemerintahan
2	Penyusun	:	Muchamad Zaenuri, Dr., M.Si.
3	NIK	:	19660828199403 163 025
4	Unit kerja	:	Prodi Ilmu Pemerintahan FISIPOL

Yogyakarta, 28 Mei 2019

Ketua Program Studi



Dr. Muchamad Zaenuri, M.Si

NIK: 19660828199403 163 025

DAFTAR ISI

	Halaman
Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
Daftar Gambar	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Terminologi dan Pengertian Manajemen SDM	3
B. Perbedaan Manajemen SDM di Pemerintahan dan Swasta	5
C. Arti Penting Manajemen SDM di Pemerintahan	10
BAB II TEORI MANAJEMEN SDM	12
A. Pemahaman Tentang Teori MSDM	12
B. Motivasi dan Produktivitas Sebagai Teori dasar MSDM	19
BAB III KEBIJAKAN DAN MANAJEMEN SDM APARATR DI PEMERINTAH INDONESIA	32
A. Kebijakan Pengelolaan SDM Aparatur di Indonesia	32
B. Azas, Prinsip, Nilai Dasar dan Kode Etik	34
C. Lingkup MSDM Dalam Regulasi Pemerintah	36
D. Jenis, Status dan Kedudukan	37
E. Kelembagaan	38
BAB IV PERENCANAAN SDM DI BIROKRASI PEMERINTAH	44
A. Konsep Dasar Dan Pengertian Perencanaan SDM	44
B. Tujuan Perencanaan SDM	47
C. Manfaat Perencanaan SDM	48
D. Proses Perencanaan SDM	51
E. Langkah-langkah Pokok Perencanaan SDM	59
F. Tantangan Yang Dihadapi Dalam Perencanaan SDM	60
BAB V ANALISIS JABATAN DAN BEBAN KERJA	62
A. Konsep Analisis Jabatan	62
B. Pengertian Analisis Jabatan	64
C. Pendekatan Dalam Analisis Jabatan	65
D. Informasi dan Metode Analisis Jabatan	67
E. Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan	70

F. Ketentuan Dalam Melakukan Analisis Jabatan	74
G. Analisis Beban Kerja	87
BAB VI REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN	105
A. Pengertian, Maksud dan Tujuan Rekrutmen	105
B. Teknik-teknik Rekrutmen	106
C. Saluran Rekrutmen	108
D. Pengertian dan Tujuan Seleksi SDM	112
E. Langkah-langkah Dalam Proses Seleksi	112
F. Pengertian Penempatan SDM	115
G. Metode Seleksi Dan Penempatan	115
H. Ketentuan Pengaturan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan	116
BAB VII PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN	118
A. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan	118
B. Tujuan dan Manfaat Pelatihan dan Pengembangan	119
C. Tahap-tahap Pelatihan	123
D. Pengembangan Karir Pegawai	124
E. Ketentuan Pengaturan Pelatihan dan Pengembangan Karir	130
BAB VIII EVALUASI KINERJA APARATUR	139
A. Pengertian Evaluasi Kinerja	139
B. Fungsi Evaluasi Kinerja	145
C. Sasaran Evaluasi Kinerja	146
D. Tujuan dan Manfaat Evaluasi Kinerja	147
E. Evaluasi Kinerja Pegawai di Masa Orde Baru	149
F. Evaluasi Kinerja Pegawai di Masa Sekarang	156
BAB IX SISTEM KOMPENSASI PEGAWAI	162
A. Pengertian dan Manfaat Kompensasi	162
B. Kompensasi dan Gaji	163
C. Fungsi dan Tujuan Kompensasi	164
D. Hubungan Antara Kompensasi dan Kinerja	167
E. Ketentuan Sistem Kompensasi di Birokrasi Pemerintah	171
BAB X PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PENSIUN	179
A. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja dan Pensiun	181
B. PHK Pada Kondisi Normal	184
C. PHK Pada Kondisi Tidak Normal	187
D. Pelatihan Purnakarya	194

E. Ketentuan Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dan Pensiu..	199
DAFTAR PUSTAKA	210

BAB I

PENDAHULUAN

Pemerintah Republik Indonesia di akhir dekade ini khususnya pasca reformasi dihadapkan pada persoalan sumberdaya manusia yang kompleks. Dengan semakin terbukanya sistem pemerintahan maka masyarakat semakin mudah untuk mengakses segala kebijakan pemerintah khususnya di bidang sumberdaya manusia (SDM) khususnya yang termasuk dalam birokrasi pemerintah sebagai abdi negara dan pelayan masyarakat. SDM di pemerintahan yang dikenal sebagai aparatur sipil negara (ASN) merupakan kekuatan yang mendukung penyelenggaraan pemerintahan sehingga keberadaan ASN sangat penting dalam rangka justifikasi tata kelola pemerintahan yang akuntabel. Dalam hal ini pemerintah sudah menggulirkan *grand design* reformasi birokrasi untuk mendukung pemerintahan yang akuntabel.

Sejak tahun 2014 pemerintah RI memasuki babak baru dalam pengelolaan SDM di sektor publik atau pemerintahan. Dengan mulai diberlakukannya Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara maka pengelolaan aparatur negara didasarkan pada sistem merit. Maksud dikeluarkannya undang-undang yang baru ini dikarenakan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang- Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, sudah tidak sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global sehingga perlu diganti.

Berbagai persoalan yang melatar belakangi diberlakukannya undang-undang tersebut didasarkan pada asumsi bahwa pelaksanaan tata kelola ASN