

Perbandingan Sistem Kepegawaian Aparatur Sipil Negara Jepang dan Indonesia

Novi Alviani ¹, Savira Fajar Meyriyani ², Sulistia ³, Widodo ⁴, Wijoyo Hartono ⁵,
Siti Khopipah ⁶, Irvan Arif Kurniawan ⁷

^{1,2,3,4,5,6,7} Prodi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang
Jln. Syekh Yusuf No.10, RT.001/RW.003, Babakan, Kec. Tangerang,
Kota Tangerang, Banten 15118

Abstrac

Comparing the civil service system is a topic of discussion in comparative public administration. This article compares the civil service systems in Japan and Indonesia in order to draw some useful conclusions for the latter. The Indonesian civil service's total staff, independent institution in charge of the civil system, merit-based hiring, performance-based promotions, and salary structure based on workload, responsibility, and work complexity are all beneficial lessons. Workplace culture is a means of constructing good governance, specifically, a solid and responsible development management that adheres to democratic principles. Efficient market, avoidance of erroneous investment fund allocation, good political and administrative practices in the fight against corruption, implementation of budgetary restraint, and development of a legal and a political framework for expanding the scope of work.

Keywords : Merit system, performance, and civil service.

Abstrak

Membandingkan sistem kepegawaian menjadi topik bahasan dalam perbandingan administrasi publik. Artikel ini membandingkan sistem kepegawaian di Jepang dan Indonesia untuk menarik beberapa kesimpulan yang berguna untuk Indonesia. Jumlah pegawai pamong praja Indonesia, lembaga independen yang mengurus sistem kepegawaian, rekrutmen berbasis prestasi, promosi berbasis kinerja, dan struktur gaji berdasarkan beban kerja, tanggung jawab, dan kerumitan kerja, semuanya merupakan pelajaran yang bermanfaat. Budaya tempat kerja merupakan sarana untuk membangun tata kelola yang baik, khususnya manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang berpegang pada prinsip-prinsip demokrasi. Pasar yang efisien, penghindaran alokasi dana investasi yang keliru, praktik politik dan administrasi yang baik dalam pemberantasan korupsi, penerapan pengeangan anggaran, dan pengembangan kerangka hukum dan politik untuk memperluas cakupan kerja.

Kata Kunci : Sistem Merit, Kinerja, dan Aparatur Sipil Negara.

PENDAHULUAN

Pembahasan topik dalam tulisan ini diawali dengan pemikiran bahwa pembahasan administrasi publik komparatif berarti membahas sistem kepegawaian, khususnya Pegawai Sektor Publik (PNS) Pegawai negeri sipil selalu dibahas setelah budaya politik dan kerangka konstitusional dalam buku "Comparative Public Administration," diedit oleh J. A. dalam pembahasan Chandler tentang perbandingan administrasi negara dari sembilan negara yang berbeda. Jelas, layanan sipil memainkan peran penting dalam perdebatan administrasi publik komparatif. Poin kedua adalah, setelah diamati lebih dekat, Jepang merupakan satu-satunya negara selain Amerika dan Eropa yang digunakan buku Chandler sebagai contoh diskusi. Tentu ini menunjukkan bahwa sistem kepegawaian dan sistem administrasi publik lainnya "layak" menjadi tolok ukur ketika membahas perbandingan global administrasi publik. Poin ketiga terkait dengan pembenaran yang sewenang-wenang bahwa artikel cepat ini dapat bermanfaat bagi semua orang yang tertarik, atau setidaknya dapat membuat perbandingan teoretis. Artikel ini membandingkan sistem kepegawaian di Indonesia dan Jepang pada umumnya, mencari pola yang dapat menjadi pedoman bagi sistem Indonesia. Namun, artikel singkat ini hanya membahas beberapa subkomponen dari sistem kepegawaian Indonesia yang signifikan dan berbeda secara material. Selain itu, sistem kepegawaian PNS di Indonesia kontras.

METODE PENELITIAN

Metodologi tinjauan literatur dan pendekatan kualitatif digunakan untuk membuat artikel ini. Obyek dalam birokrasi pemerintahan yang dikaji adalah aparatur sipil negara. Sedangkan data penelitian mengacu pada temuan kajian dari berbagai karya sastra yang relevan dengan tema makalah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Budaya Kerja dan Sistem Kepegawaian Jepang

Di masa modernisasi dan industrialisasi, "Budaya Kerja 5S" adalah budaya kerja perusahaan yang melampaui dunia saat ini. "Budaya kerja 5S" merupakan ilmu yang sangat perlu dipelajari dalam pengembangan suatu bisnis atau organisasi (Universitas, Sekolah, dll) untuk mencapai efisiensi dan efektifitas, mewujudkan manusia yang sangat disiplin, menghargai waktu, pekerja keras, teliti, berorientasi pada hasil, tidak hedonis, hemat dan rendah hati, suka menabung dan berinvestasi, berorientasi pada kejujuran dan hal-hal positif lainnya.

Dasar-dasar untuk memahami 5S adalah sebagai berikut:

a. Seiri (Ringkas – Sisih – Keteraturan - Pemilahan - Sort)

Ini adalah langkah awal untuk menerapkan budaya 5S, yaitu membuang/menyortir/menghapus file yang tidak lagi digunakan ke TPA. Semua barang yang ada di tempat kerja hanyalah barang yang benar-benar dibutuhkan untuk tugas pekerjaan. Ruang penyimpanan menjadi lebih efisien karena menyimpan barang atau file yang sangat penting dan dibutuhkan dan juga bertujuan agar ruang kerja terlihat lebih tertata dan tidak berantakan.

b. Seiton (Rapi – Susun – Kerapian – Penataan - Set In Order)

Setelah memilah barang atau file yang tidak terpakai, pastikan untuk meletakkan semuanya di tempat yang telah ditentukan agar selalu siap digunakan saat Anda membutuhkannya.

c. Seiso (Resik – Sapu – Kebersihan – Pembersihan – Shine)

Setelah dibersihkan, langkah selanjutnya yaitu membersihkan tempat kerja, tempat kerja, peralatan dan lingkungan kerja. Tanamkan pemikiran bahwa kebersihan itu penting dalam kehidupan, jika kebersihan tidak dijaga maka lingkungan menjadi kotor dan menjadi faktor penting penyebaran penyakit yang tidak menyenangkan. Menyebabkan penurunan produktivitas dan banyak kerugian. Lakukan pembersihan harian, inspeksi kebersihan dan pemeliharaan kebersihan.

d. Seiketsu (Rawat – Seragam – Kepatuhan – Pemantapan – Standardized)

Fase ini merupakan fase yang sulit. Menyimpan tiga langkah yang biasa dilakukan di masa lalu. Fase ini juga bisa disebut sebagai fase pemeliharaan, yang merupakan standarisasi dan konsistensi masing-masing individu dalam melakukan fase-fase sebelumnya. Buat standarisasi dan setiap orang harus mematuhi standar yang diberikan. Mungkin dimotivasi oleh hadiah atau hukuman.

e. Shitsuke (Rajin – Senantiasa – Kedisiplinan – Pembiasaan – Sustain)

Pemeliharaan disiplin pribadi melibatkan mempertahankan kebiasaan dan program 5S yang berkelanjutan. Jika berada di posisi manajerial, lakukan standarisasi 5S dan adakan pelatihan 5S agar seluruh karyawan perusahaan memahami manfaat 5S sebagai dasar kemajuan perusahaan, karena penerapan 5S yang praktis dan ringkas bertujuan untuk efisiensi, pelayanan yang baik, pekerja keamanan dan meningkatkan produktivitas dan hasil.

1. Sistem Pengelolaan

Ujian masuk pegawai negeri memiliki dua prasyarat: usia (ada batasan usia minimum dan maksimum) dan kewarganegaraan Jepang Menurut Sonia El Kahal (Chandler, 2000), perekrutan karyawan, dilakukan atas dasar prestasi melalui serangkaian tes dan kompetisi yang ketat daripada memperhitungkan kualifikasi pendidikan. Ada tiga jenis tes yang umum digunakan: wawancara, tes pengetahuan khusus, dan tes pengetahuan umum..

Rekrutmen Pegawai Negeri Khusus juga mencakup 13 jenis pemeriksaan khusus. Ada dua kategori ujian: ujian untuk lulusan universitas dan ujian untuk lulusan SMA. Wawancara dan tugas menulis diberikan kepada calon ujian. Dengan Metode Marksheet, ujian pertama mencakup pengetahuan umum dan bidang spesialisasi. Peserta yang lulus ujian pertama memenuhi syarat untuk mengikuti ujian kedua, yang terdiri dari esai dan wawancara. Peserta tidak otomatis diangkat menjadi PNS meskipun lulus ujian kedua. Nama-nama peserta yang mendapat nilai lebih tinggi dari nilai kelulusan dimasukkan ke dalam daftar yang disebut "daftar calon Pegawai Negeri Sipil", beserta nilai prestasinya, yang diurutkan menurut besaran nilai.

Pendaftaran calon pegawai negeri sipil potensial hanya berlaku selama satu tahun. Di lembaga pemerintah, karyawan yang baru direkrut dianggap "magang" dan memiliki jaminan enam bulan. Tujuan dari ini adalah untuk mengevaluasi PNS "magang". "Magang" dapat dipecat jika kinerjanya dianggap di bawah standar dengan alasan tidak mematuhi aturan yang ditetapkan oleh undang-undang. Hanya mereka yang berhasil menyelesaikan pekerjaannya selama magang yang akan dipekerjakan sebagai pegawai negeri.

2. Sistem Penggajian

Komponen gaji/gaji dan tunjangan dasar dari sistem penggajian karyawan ada dua. Tergantung pada jenis layanan, ada 17 daftar gaji. Seorang petugas menerima kenaikan gaji setelah melakukan kinerja yang memuaskan selama setahun penuh.

Lebih dari 20 jenis tunjangan ditawarkan selain gaji pokok, seperti. tunjangan transportasi, tunjangan anak dan pasangan (jika mereka bertanggung jawab atas keduanya), tunjangan sewa atau perumahan yang dimiliki, tunjangan penyesuaian bagi mereka yang bekerja dalam daerah tersebut (di mana ada biaya hidup dan barang yang tinggi), tunjangan lembur, dan bonus adalah beberapa dari manfaat ini.

B. Budaya Kerja dan Sistem Kepegawaian Indonesia

Diadopsi dari budaya 5S Jepang, budaya kerja 5K terdiri dari keteraturan, kerapian, kebersihan, kesinambungan, dan kedisiplinan. Dikenal dalam bahasa Jepang sebagai Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke. Budaya kerja ini diciptakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang menarik dan menyenangkan untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan.

Di Indonesia, konsep budaya kerja 5S dimaknai sebagai budaya kerja 5K sebagai berikut:

- a. Keteraturan (Seiri) artinya memisahkan atau menyortir barang atau dokumen menurut sistem tertentu kemudian mengelompokkannya menurut kepentingannya.
- b. Kerapian (Seito), yaitu menyimpan barang/dokumen di tempat yang aman dan nyaman dengan urutan yang telah ditentukan, sehingga dapat segera ditemukan pada saat dibutuhkan.

- c. Kebersihan (Seiso), yaitu meliputi pembersihan barang, peralatan dan lingkungan kerja agar bersih.
- d. Kelestarian (Seiketsu), termasuk melakukan perawatan dengan mengulang aktivitas 3K sebelumnya sebagai rutinitas.
- e. Kedisiplinan (Shitsuke) yaitu dengan mengerjakan secara ringkas, rapi, bersih, memperhatikan kegiatan 4K yang sebelumnya dilakukan secara disiplin dan menjadi kebiasaan dalam kehidupan

1. Sistem Pengelolaan/Prekuitan

Proses rekrutmen pegawai negeri sipil di Indonesia secara garis besar dapat dipecah menjadi dua bagian: masing-masing terpusat pada tahun 2004 dan terdesentralisasi pada tahun 2005. sampai dengan Tim Kerja Personalia (BKN, Menpan, Dinas terkait) Pusat dalam hal ini menetapkan kelulusan. Rekrutmen di Indonesia dapat dikatakan tergantung pada keputusan politik, proses rekrutmen PNS di Indonesia belum mengikuti pola sentralisasi atau desentralisasi yang telah ditetapkan. Hal ini karena tidak ada organisasi khusus yang mengelola pegawai negeri, seperti NPA di Jepang.

2. Sistem Penggajian

Gaji pokok diberikan kepada pegawai negeri sipil yang diangkat ke pangkat berdasarkan kelas yang ditentukan untuk pangkat itu, yang sesuai dengan pengalaman kerja dan masa kerja kelas. CPNS dibayar 80% dari gaji pokok. Selain itu, PNS menerima tunjangan unik seperti tunjangan mahal selain tunjangan keluarga, pasangan, dan jabatan. Untuk meningkatkan moral PNS, program kesejahteraan seperti pensiun dan asuransi hari tua, asuransi kesehatan, tabungan untuk kepemilikan rumah, dan jaminan pendidikan diberlakukan untuk anak-anak mereka.

C. Perbandingan : Sistem Kepegawaian (Jepang dan Indonesia)

Rangkuman di atas sebenarnya membandingkan sistem kepegawaian di Indonesia dan Jepang. Penjelasan langsung berikut akan membantu Anda memahami bagaimana kedua sistem ketenagakerjaan tersebut dibandingkan.

No	Sistem Kepegawaian	Negara	
		Jepang	Indonesia
1.	Jenis Pegawai Negeri	• PN umum • PN Khusus	• PNS • TNI • Polri
2.	Total PN	• 4.340.000 • 1 : 38 • ada pembatasan jumlah atas PN	• 4.268.367 • 1 : 56 • tidak ada zero/ minus growth
3.	Lembaga Pengelola	NPA: independen dan netral	BKN: kurang independen & kurang netral
4.	Sistem Rekrutmen	• berdasarkan kompetensi • dilakukan oleh NPA • Lulusan universitas terbaik	• Berdasarkan pendidikan • Dikirim ke organisasi atau wilayah • Bukan lulusan universitas terbaik
5.	Promosi dan Rotasi	• Promosi berdasarkan senioritas & kinerja, (<i>meritsystem</i>) • Rotasi dilaksanakan 2-3 tahun	• Promosi berdasarkan senioritas & kepengkatan (belum merit), DUK • Rotasi dilaksanakan 5, sifatnya setengah-setengah
6.	Sistem Peng-gajian	• Disesuaikan setiap tahun berdasarkan survei gaji • Ada sistem default • Berdasarkan fleksibilitas, kesulitan, dan tanggung jawab	• Berdasarkan kelompok ruang, bukan beban kerja dan tanggung jawab • Sistem penggajian tidak menghargai kinerja • Tidak ada penyesuaian • Tidak ada survei gaji • Tidak ada sistem
7.	Sistem Diklat	• Masing-masing instansi mengimplementasikannya; NPA bertanggung jawab atas perencanaan dan koordinasi • Karena kesombongan mencerminkan prestasi, orang ditolak.	• Dilaksanakan oleh masing-masing instansi • Pengendali BKN, pelatihan pembinaan LAN • Pelatihan tampaknya dibuang atau bahkan tidak terkait dengan karir karyawan, diseko-lahan
8.	Perbaikan struktur kepemimpinan	• Menetapkan struktur dasar dan kerangka reformasi PN	• Tidak pasti kerangka kasar untuk reformasi peradilan • Tidak pasti tanggal mulai

		· Dilaksanakan pada tahun 2006	
--	--	-----------------------------------	--

SIMPULAN

Berikut ini adalah beberapa dari sekian banyak hal yang dapat dipelajari untuk memperbaiki sistem kepegawaian, khususnya bagi PNS Indonesia. Pertanyaan penutup artikel diajukan setelah deskripsi singkat tentang sistem kepegawaian dan pembuatan matriks perbandingan antara kedua negara. “pelajaran apa yang dapat dipetik dari sistem kepegawaian Jepang untuk Indonesia”?

Pertama, ada kebijakan di Jepang untuk membatasi jumlah karyawan dengan jumlah staf hukum berdasarkan pemeriksaan persyaratan karyawan. Di Indonesia, Untuk mengurangi jumlah PNS yang dianggap "berlebihan", maka kebijakan zero growth atau bahkan negative growth diterapkan.

Kedua, NPA, lembaga unik yang bertugas mengawasi sistem kepegawaian, tidak memihak dan bebas dari pengaruh politik, mendukung profesionalisme dan kompetensi pegawai negeri. Lembaga yang independen dari satu kementerian ini juga harus hadir di Indonesia.

Ketiga, Untuk keadilan internal dan eksternal, Sistem penggajian PNS harus didasarkan pada beban kerja, tanggung jawab, dan kompleksitas pekerjaan mereka. Atas dasar survei gaji, sistem penggajian harus terus disesuaikan dengan perkembangan baru. Akibatnya, ada sistem penggajian umum.

DAFTAR PUSAKA

- Budiharjo**, 2018. “Penerapan Budaya Kerja 5K Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jendral Ilmate Kementerian Perindustrian : Jurnal.
- Herman**, 2019. “Kebijakan dan Manajemen PNS” : Jurnal.
- Suwondo Chandra**, 2012. “Penerapan Budaya Kerja Unggulan 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke) di Indonesia” : Jurnal.