

ISSN : 1979-6277

Informasi yang mencerahkan

BULETIN

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

Edisi XXVIII - Juni 2014



HUT BKN Ke-66:

**“Transformasi Manajemen
ASN yang profesional
dan Bermartabat”**

Tim Redaksi

Penasehat
Kepala BKN
Wakil Kepala BKN
Sekretaris Utama BKN

Penanggung Jawab
Tumpak Hutabarat

Pemimpin Redaksi
Janry Haposan U. P. Simanungkalit

Redaktur
Muhlis Irfan
Paryono
Syarif Ali
Petrus Sujendro
Ajib Rahmawanto
Tomy Donardi

Editor
Sumardi
Abdul Azis
Subali
Abdur Rahman

Desainer Grafis
Dyah Wulan Retno K.
Berry Barusman

Fotografer
Kiswanto

Sekretariat
Marsono
Nimih
Dini Rosalina
Agus Waluyo
Astri Ireka M.

Redaksi menerima Tulisan/artikel/opini untuk dimuat dalam Buletin BKN (font calibri 11 minimal 400 kata & maksimal 1100 kata) disampaikan ke bagian redaksi

Alamat Redaksi:
Bagian Humas, Lt I BKN
Jl. Mayjend Sutoyo No.12 Cililitan
Jakarta Timur 13460 //
Telp & Fax (021) 8088 2815 //
Email: buletin_bkn@yahoo.co.id



Badan Kepegawaian Negara 'BKN'
Republik Indonesia



@BKN_RI



Dari Redaksi

Pembaca Setia Buletin BKN,

Hari Ulang Tahun (HUT)! Satu pertanyaan yang sering terlontar, apa sebenarnya tujuan perayaan ulang tahun? Satu pandangan yang kami temukan dalam proses pencarian, akhirnya kami menemukan dan memaknai peristiwa ulang tahun adalah momen untuk berhenti sejenak, merenungkan kembali dan menghitung-hitung apa yang telah dikerjakan, berapa jauh perjalanan yang telah ditempuh, mensyukuri keberhasilan, dan mempelajari kesalahan serta kekeliruan agar tidak terulang lagi di kemudian hari. Hal-hal seperti itulah yang akan membuat kita semakin arif dan lebih berhati-hati dalam merencanakan langkah selanjutnya.

Bicara HUT, pada 30 Mei 2014, BKN baru saja merayakan hari jadinya yang ke 66. Berbagai kegiatan telah dilaksanakan. Antara lain bakti sosial, seminar, berbagai macam perlombaan untuk karyawan, dan acara puncak pada tanggal 30 Mei 2014 lalu.

Pembaca Setia,

Di balik hiruk pikuk HUT, BKN tentu juga melakukan introspeksi kinerjanya. BKN tentunya telah melakukan berbagai upaya di bidang kepegawaian. Dalam Buletin BKN Edisi Khusus HUT ke-66 (Edisi XXVIII) ini, banyak hal terkait fungsi dan peran BKN sebagai Penyelenggara dan Pembina manajemen kepegawaian Negara yang profesional dan bermartabat, pandangan kebijakan dan kinerja para *decision maker* BKN diulas dalam rubrik Berita Utama.

Informasi lain yang kami sajikan sebagai Informasi Aktual diantaranya Pemda penerima penghargaan BKN karena dinilai sukses menerapkan CAT BKN sebagai *trigger* Pemda lainnya. Diulas juga *Benchmarking Managemen ASN, green productivity*, konsultasi kepegawaian dan humor segara serta info menarik lainnya.

Kami juga menambah satu rubrik baru yaitu Liputan Daerah. Rubrik ini bertujuan untuk mengangkat baik kinerja, inovasi, hingga kreativitas layanan, baik PNS maupun Instansi Daerah. Kami selalu berinovasi demi menjadikan majalah ini sebagai referensi terkait kepegawaian Negara. Harapan kami, pembaca mendapatkan dan menyebarkan informasi strategis bidang kepegawaian secara proporsional.

Akhirnya, selamat ulang tahun ke 66 BKN. Semoga paradigma semakin bertambah tua makin tidak berdaya bisa dihindari. BKN harus berjiwa muda, tegak berdiri, tetap aktif dan berguna bagi bangsa dan Negara Indonesia. Dan bagi segenap Pegawainya berperilaku semakin terarah, benar, memenuhi ukuran kepatasan, diterima masyarakat PNS, dan dilandasi motivasi pengabdian yang jelas. Dirgahayu BKN dan sejahteralah PNS Indonesia!

DAFTAR ISI

BERITA UTAMA



PERCEPATAN REFORMASI BKN

- 6 Wawancara Khusus dengan
Deputi Pembinaan Manajemen Kepegawaian
- 7 Wawancara Khusus dengan
Deputi Pengendalian Kepegawaian Sulardi
- 8 Wawancara Khusus dengan
Deputi Mutasi S.Kuspriyomurdono

INFORMASI AKTUAL



10

Catatan Kecil Rakor
Kepegawaian
Kanreg IX BKN Manado

Wagub Malut dan Bupati Mitra
Terima Penghargaan BKN

- 14 Seminar Hut BKN Ke-66
Transformasi Sistem Pensiun PNS



18

Lakukan *Benchmark* Manajemen Kepegawaian,
Delegasi Afganistan Kunjungi BKN

INFORMASI AKTUAL

25 *K2 EFFECTS*



4

*Website sebagai
Manifestasi Semangat
Reformasi Birokrasi*
26

BERITA FOTO 28 - 33

LIPUTAN DAERAH 36

REFORMASI BIROKRASI

40 Wawancara Khusus dengan
Deputi SINKA Edy Wahyono SP

42 Mental Juara

OPINI 44 - 55

SERBA - SERBI



Hari Keluarga Nasional
dan Bulan Ramadhan

56

SOSOK



Edy Sujitno
Sosok Pengabdian
Tiada Akhir

57

KONSULTASI 58



Percepatan Reformasi BKN

Kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan strategis yang berkembang dinamis merupakan kunci bagi perubahan kearah perbaikan dan peningkatan profesionalisme birokrasi pemerintahan. Setiap lembaga pemerintah harus peka terhadap perkembangan yang ada termasuk tuntutan masyarakat yang terus berkembang. Sedikitnya terdapat 5 (lima) komponen lingkungan strategis yang penting untuk dicermati oleh penyelenggara pemerintahan. Kelima komponen lingkungan strategis tersebut adalah teknologi informasi dan komunikasi (TIK), *trend* proses bisnis, pola ekonomi masa depan, pengarusutamaan lingkungan hidup secara global, dan perubahan ekspektasi publik terhadap birokrasi. Teknologi informasi dan komunikasi merupakan aspek yang dapat diadopsi dengan cepat. Dengan digunakannya TIK, pelayanan publik akan menjadi lebih cepat dan berkualitas. Tuntutan publik akan dapat mendorong perubahan kinerja pemerintahan dengan mengganti regulasi yang telah usang serta mempercepat penerapan

good governance. Demikian sebagaimana yang disampaikan oleh Wakil Kepala BKN Bima Haria Wibisana di hadapan para peserta Diklat Pra Jabatan Golongan II dan III di Pusdiklat BKN Ciawi Bogor pada tanggal 16 Juni 2014 yang lalu.

Lebih lanjut dikatakan Bima bahwa perkembangan teknologi komunikasi akan terus bergerak mengikuti tuntutan perubahan. Generasi sebelum kita tentu sulit untuk membayangkan bahwa generasi saat ini dapat berkomunikasi dan menjangkau informasi secara mudah dan cepat dengan perangkat teknologi melalui dunia maya (*cyber*). Dengan teknologi ini, kita dapat berkomunikasi dan berekspresi, serta dapat pula berhubungan dengan banyak orang di belahan dunia manapun. Pendayagunaan TIK ini telah membuat berbagai hal menjadi lebih cepat, lebih hemat, dan efisien, termasuk dalam menjalankan pemerintahan. Teknologi informasi dan komunikasi yang berkembang saat ini telah menjadi kebutuhan dan sudah menjadi gaya hidup bagi kebanyakan orang.

Ekspektasi publik terhadap birokrasi merupakan catatan tersendiri yang harus direspon secara positif. Hal ini mengingatkan masyarakat kita yang semakin maju dan mulai mengerti akan hak-haknya. Oleh karena itu penyelenggaraan pemerintahan harus dilakukan secara transparan, demokratis, partisipatif dan akuntabel. Transparansi merupakan sumber kepercayaan bagi publik. Publik menuntut adanya keterbukaan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Prinsipnya keterbukaan dalam menjalankan pemerintahan adalah bahwa setiap kebijakan, program, dan kegiatan dapat dengan mudah diketahui oleh masyarakat. Demokratis adalah pola hubungan dimana setiap warga negara memiliki hak setara dalam pengambilan keputusan dan berpartisipasi, baik secara langsung atau melalui perwakilan dalam perumusan, pengembangan, dan pembuatan aturan yang disepakati. Partisipasi artinya bahwa dalam penyelenggaraan pemerintahan sebagian pekerjaan (yang sifatnya pendukung) bisa diberikan kepada

masyarakat dalam pelaksanaannya. Hal ini selain akan meningkatkan peran masyarakat juga akan meningkatkan kemampuan masyarakat untuk berkontribusi dalam pelaksanaan pembangunan. Di samping itu tentu faktor efisiensi, waktu, dan pengelolaan sumber daya perlu diperhatikan. Sedangkan akuntabilitas merupakan bentuk kewajiban bagi penyelenggara pemerintahan untuk memberikan pertanggungjawaban atas kinerjanya kepada publik. Menurut Bima, dengan banyaknya perubahan tersebut, BKN perlu lebih proaktif mengantisipasi dan mempersiapkan segala sesuatunya.

Dengan ditetapkannya UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), peran BKN dalam penyelenggaraan manajemen ASN akan semakin strategis. Untuk menyiapkan implementasi UU ASN ke depan, BKN harus mampu berpikir strategis dengan paradigma baru kedepan. Paradigma yang dibangun untuk merumuskan beberapa aturan pelaksanaan seperti Peraturan Pemerintah (PP) dan Peraturan Kepala (Perka) BKN jangan sampai terjebak pada *mind set* manajemen PNS yang sudah usang dan tidak tepat lagi digunakan. Visi ke depan dalam perumusan beberapa PP dan Perka BKN diperlukan untuk menjamin terjadinya perubahan ke arah yang lebih baik secara cepat. Sehingga Dengan demikian, seluruh substansi UU ASN, khususnya yang berkaitan dengan manajemen ASN betul-betul harus dicermati dan dipahami maknanya.

Menurut Bima untuk melakukan reformasi di BKN terlebih dahulu perlu dilihat latarbelakang dan pokok permasalahannya. Menurutnya paling tidak terdapat 4 (empat) permasalahan kunci bagi BKN yang harus segera direformasi, diantaranya citra kelembagaan, sistem sarana, manajemen, dan kompetensi SDM.

Citra Kelembagaan. Citra BKN masih terlihat belum cemerlang. Masih terdapat banyak persepsi *customer* bahwa BKN dalam pemberian pelayanannya masih lamban, dengan kualitas yang masih rendah, bahkan masih dirasakan adanya tindakan yang tidak menjunjung tinggi etika. Sistem Sarana; dimana Sistem TI yang ada masih terpisah dan belum terintegrasi, infrastruktur terbatas, aplikasi belum sempurna, dan terbatasnya SDM yang menguasai TI. Manajemen; dimana Manajemen yang diterapkan sudah tidak mampu lagi untuk menangani perubahan yang cepat karena belum seluruhnya terotomatisasi. TI belum digunakan secara luas, budaya kerja masih tradisional (*individual* belum mengedepankan *team work*), serta sistem merit yang tidak jelas. Kompetensi SDM lemah, Ini terjadi karena minimnya peningkatan kapasitas dalam pekerjaan, Diklat keterampilan terbatas, karakter SDM belum kompetitif dan profesional, serta kreativitas dan inovasi belum tumbuh subur.

Adapun solusi untuk melakukan percepatan reformasi BKN menurut Bima adalah dengan cara memperbaiki ke-4 (empat) aspek permasalahan tersebut diatas. Pertama, BKN harus membangun citra bersih dan profesional dengan melakukan kampanye integritas dan meningkatkan kompetensi pelayanan (*soft and hard skill*). Cara untuk melakukannya adalah dengan menghilangkan potensi penyalahgunaan etika dalam semua pelayanan kepegawaian termasuk pengadaan barang/jasa serta meningkatkan kualitas SDM dalam

pelayanan kepegawaian. Kedua, BKN perlu membangun sistem organisasi yang modern berbasis TI dengan mengembangkan *office automation, training and workshop, serta change management*. Hal ini dilakukan dengan menerapkan otomatisasi administrasi internal, meningkatkan penggunaan TI perkantoran, serta merubah budaya kerja dari tradisional ke modern. Ketiga, BKN perlu melakukan perubahan manajemen kinerja pelayanan dengan menyempurnakan *integrated base systems, call center/help desk*, dan peningkatan kompetensi pengelola sistem. Aspek ini dapat dicapai dengan menyempurnakan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK), pelaksanaan rekrutmen PNS berbasis TI/*Computer Assisted Test (CAT)* secara nasional, serta mengintegrasikan semua pelayanan kepegawaian. Keempat, BKN harus meningkatkan SDM secara agresif dengan *overseas education and trainings, soft skill training, serta technical trainings*. Sasaran ini dapat dipenuhi dengan melakukan peningkatan pengetahuan SDM tingkat



lanjut, meningkatkan keterampilan seluruh pegawai, dan mengembangkan karakter individu pegawai. **ajib**

Wawancara Khusus dengan Deputi Pembinaan Manajemen Kepegawaian

BKN Siap Implementasikan UU ASN dengan Konsisten

UU Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) membawa berbagai perubahan untuk pelayanan prima kepada publik dan terciptanya Aparatur Sipil Negara yang lebih profesional dan bermartabat. Untuk membahas hal ini, Janry Haposan UP Simanungkalit dan Abdur Rahman S melakukan wawancara dengan Deputi Pembinaan Manajemen Kepegawaian Yulina Setiawati NN:



Bagaimana kesiapan BKN untuk mengimplementasikan UU ASN ?

BKN siap mengimplementasikan UU ASN dengan konsisten. Hal ini merupakan keharusan, karena secara jelas dinyatakan dalam Pasal 47 dan Pasal 49 UU ASN bahwa BKN adalah instansi yang menyelenggarakan Manajemen ASN. Selain itu, implementasi UU ASN dengan konsisten adalah kebutuhan semua instansi pemerintah bukan hanya BKN.

Bagaimana peran BKN guna menjamin agar UU ASN dapat segera diejawantahkan dengan baik ?

Sambil menunggu peraturan untuk pelaksanaan UU ASN, BKN mengambil peran antara lain: *Pertama*, mengeluarkan Surat Kepala BKN Nomor K.26-30/V.7-3/99 tanggal 17 Januari 2014 tentang Batas Usia Pensiun PNS. *Kedua*, mengeluarkan Surat Kepala BKN Nomor K.26-30/V.28-6/99 tanggal 11 Maret 2014 tentang Penjelasan terhadap PNS yang Masih Bersedia/Tidak Bersedia Lagi Melaksanakan Tugas.

Ketiga, BKN bersama dengan Kementerian Keuangan mengeluarkan Surat Edaran Bersama antara Dirjend Perbendaharaan dan Kepala BKN tentang Tindak Lanjut Perubahan Batas Usia

Pensiun Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2014 tentang Pemberhentian PNS yang Mencapai Batas Usia Pensiun Bagi Pejabat Fungsional. Keempat, membantu pemerintah menyiapkan 19 Peraturan Pemerintah dan 4 Perpres sebagai pelaksanaan dari UU ASN.

Apa saja tantangan bagi BKN dalam mengimplementasikan UU ASN ?

Salah satu tantangan bagi BKN adalah perlu memberi masukan kepada pemerintah dalam merumuskan aturan pelaksanaan dari UU ASN paling lambat 2 tahun sejak diundangkannya UU ASN. Substansi utamanya adalah membangun ASN yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek KKN, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik dan mampu sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Tantangan berikutnya adalah kemampuan BKN membina dan menyelenggarakan Manajemen ASN, artinya tidak hanya untuk PNS, tapi juga Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Selanjutnya, BKN dituntut untuk bisa menjadi penyimpan informasi pegawai ASN, Di samping itu, BKN bersama dengan LAN

menjadi koordinator dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi PNS antar instansi dan pertukaran pegawai antara PNS dengan swasta.

Apa saja upaya-upaya strategis BKN dalam menghadapi berbagai tantangan-tantangan tersebut ?

Pertama, BKN membentuk tiga tim kelompok kerja (Pokja) yang masing-masing memiliki Ketua Pokja, agar memperoleh kesamaan pemahaman dan substansi sebelum hal-hal yang disepakati dibahas bersama dengan Tim Pokja yang dibentuk MenPAN-RB. Selain itu, BKN senantiasa memperbaharui data pegawai ASN dan membuat inovasi guna pengembangan sistem informasi ASN.

BKN pun berpartisipasi secara aktif dalam setiap pembahasan aturan pelaksanaan dari UU ASN. Di samping itu, kami menjalin kerjasama yang erat dengan KemenPAN RB, LAN, dan berbagai instansi terkait guna membina dan menyelenggarakan Manajemen ASN secara efektif dan efisien. Yang lebih penting adalah, BKN terus menyiapkan dan mengembangkan SDM-nya agar menjadi PNS yang profesional dan bermartabat. *Janry-aman*

Wawancara Khusus dengan
Deputi Pengendalian Kepegawaian Sulardi

BKN Ciptakan Wasdal Kepegawaian yang Holistik



Berdasarkan UU Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), salah satu tugas Badan Kepegawaian Negara (BKN) adalah mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Manajemen Kepegawaian ASN. Guna menelisik dan membedah berbagai gatra pengawasan dan pengendalian (Wasdal) BKN yang kini berusia 66 tahun, Redaksi Buletin Kepegawaian menugaskan Abdur Rahman dan Kiswanto guna mewawancarai Deputi Pengendalian Kepegawaian (Dalpeg) Sulardi di ruang kerjanya. Berikut ini disuguhkan hasil wawancara tersebut:

Apa makna dan urgensi Wasdal Kepegawaian yang dilakukan BKN terhadap berbagai instansi?

BKN merupakan instansi yang berwenang untuk mengelola pegawai ASN. Wewenang ini mencakup penyelenggaraan Manajemen ASN dan Wasdal pelaksanaan NSPK Manajemen ASN. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN).

Aktivitas pengawasan dan pengendalian terhadap implementasi peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian merupakan bagian penting dan titik sentral tercapainya tujuan Manajemen ASN secara menyeluruh. Wasdal Kepegawaian merupakan audit terhadap pelaksanaan kepegawaian dengan objek produk-produk kepegawaian dibandingkan dengan NSPK Kepegawaian.

Apa Paradigma Wasdal Kepegawaian yang dilakukan BKN ?

Pertama, BKN merupakan konsultan dan katalis. BKN memandang paradigma wasdal sebagai *watchdog* (anjing penjaga) tidak sesuai kebutuhan

masyarakat. Dengan demikian, paradigma *watchdog* harus disingkirkan.

Kedua, BKN bersikap sebagai rekan/mitra bisnis. Melalui sikap ini, kami membangun kerja sama yang bernuansa *win-win solution* dengan berbagai institusi pemerintah sebagai salah satu *stakeholders* (pemangku kepentingan).

Ketiga, BKN lebih mengutamakan *preventive approach* (pendekatan pencegahan) dalam menghadapi masalah. Untuk itu, kami menyuguhkan bimbingan teknis (Bimtek) dan berbagai sarana lain kepada instansi-instansi pemerintah guna mencegah timbulnya kasus-kasus kepegawaian.

Apa upaya BKN agar Wasdal Kepegawaian berjalan efektif dan efisien ?

Pertama, BKN menciptakan Wasdal Kepegawaian sebagai sistem yang holistik (menyeluruh). Artinya selain dilakukan Penyusunan Rencana Kerja Wasdalpeg, dilaksanakan pula Pelaksanaan, Pelaporan, Pemantauan dan Evaluasi Wasdalpeg, Terkait hal ini, kami terus menyempurnakan Standar Operasional dan Prosedur (SOP) di bidang Wasdal. Ke depan, BKN pun

mengupayakan institusi pemerintah melakukan *self-assesment* (penilaian sendiri) berbasis Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) terhadap implementasi NSPK Kepegawaian.

Kedua, BKN mendorong terbinanya Auditor Kepegawaian yang profesional dan bermartabat. Auditor Kepegawaian merupakan salah satu jabatan fungsional tertentu (JFT) yang dibina oleh BKN. Jabatan Fungsional Auditor Kepegawaian diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2012 tentang Jabatan Fungsional Auditor Kepegawaian dan Angka Kreditnya

Ketiga, BKN *Award* akan kembali diberikan secara kontinu kepada institusi pemerintah, baik di Pusat mau pun di Daerah yang berprestasi tinggi dalam menyelenggarakan kepegawaian. Salah satu kriterianya adalah komitmen dan konsistensi instansi tersebut dalam mengejawantahkan NSPK Kepegawaian. *Award* tersebut menjadi apresiasi prestisius dari BKN, sama seperti Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari BPK.

aman-kiswanto



Wawancara Khusus dengan Deputy Mutasi
S.Kuspriyomurdono

Dengan Empati, BKN Sajikan Layanan Kepegawaian Sepenuh Hati

Badan Kepegawaian Negara (BKN) genap berusia 66 tahun pada 30 Mei 2014. Instansi pemerintah yang mulai berkiprah di ranah kepegawaian sejak tahun 1948 ini ditantang untuk menyuguhkan berbagai layanan kepegawaian seiring terbitnya UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Deputy Mutasi S. Kuspriyomurdono mengungkapkan bahwa eksistensi BKN semakin kuat, diperlukan partisipasi seluruh pegawai BKN guna menjawab tantangan ke depan.

Deputi yang sebelumnya berkiprah di Kedepuitan Bina Kinerja dan Perundang-undangan ditemui Syarif Ali dan Abdur Rahman S di ruang kerjanya, belum lama ini. Berikut ini petikan wawancaranya:

Nomenklatur Deputy Bidang Bina Pengadaan, Kepangkatan, dan Pensiun berubah menjadi Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian. Menurut Bapak, apa urgensi hal tersebut?

Kata 'Mutasi' pada Kedepuitan Mutasi hendaknya dipahami dalam spektrum dan lingkup yang luas. Mutasi bukan sekadar perpindahan PNS dari satu unit kerja/wilayah ke unit kerja/wilayah lainnya, namun juga mencakup perubahan status kepegawaian yang disandang seseorang.

Misalnya seseorang yang ikut test penerimaan CPNS dan lulus,. Ia mulai terikat berbagai regulasi kepegawaian sejak diangkat menjadi CPNS. Demikian pula dengan seorang PNS memasuki masa pensiun, terjadi perubahan statusnya. Dengan demikian,

kita perlu memaknai Kedepuitan Mutasi pada konteks yang tepat.

Bagaimana upaya Kedepuitan Mutasi menyuguhkan *excellent service* (layanan prima) kepegawaian ?

Dari waktu ke waktu, Kami terus berupaya memacu kualitas layanan kepegawaian yang disajikan. Meski seluruh Direktorat di Kedepuitan Mutasi (Direktorat Pengadaan PNS, Direktorat Kepangkatan dan Mutasi, Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara, serta Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian) sudah menerima Sertifikat ISO 9001:2008 sebagai pengakuan standar mutu layanan, kami menyadari bahwa selalu 'ada ruang' guna pembenahan dan perbaikan layanan kepegawaian.

Jika berdasarkan SOP pada saat ini ada layanan kepegawaian di Kedepuitan Mutasi yang memakan waktu selama 25 hari misalnya, kita upayakan agar layanan ini bisa diselesaikan dalam 2-3 hari di masa mendatang. Ini menunjukkan adanya *continuous improvement* yang kami lakukan.

Kami menyajikan layanan kepegawaian berbasis Prinsip 4K, yakni Kecepatan, Keakurasian, Kepastian, dan Keramahan. Kami terus mengupayakan Prinsip 4K ini dilaksanakan simultan. Artinya, jangan sampai untuk mengejar kecepatan, tapi mengorbankan keakurasian atau aspek-aspek lainnya. Sebaliknya, jangan sampai keakurasian mengurangi kecepatan dan gatra-gatra pelayanan kepegawaian lainnya.

Prinsip 4K akan lebih lengkap bila ditambahkan dengan 'K' yang kelima, yakni kenyamanan. Kenyamanan akan membuat tamu (penghubung) dari berbagai instansi pemerintah merasa betah dalam berkoordinasi dengan BKN pusat atau pun 12 Kantor Regional (Kanreg) BKN.

BKN mampu memuaskan pelanggan bilamana totalitas pelayanan berdasarkan empati. Disertai empati dan kesadaran yang tumbuh dari dalam lubuk hati, segenap pegawai BKN siap menyajikan "pelayanan dengan sepenuh hati".

Apa tantangan utama bagi PNS BKN, dan PNS pada umumnya setelah UU ASN disahkan ?

Tantangan utamanya adalah mengubah *mindset* (pola pikir) dan *culture set* (budaya kerja) PNS dari *comfort zone* (zona nyaman) menjadi *competitive zone* (zona kompetitif) dan menjadikannya lebih profesional berdasarkan kode etik. Meski tidak mudah, perubahan *mindset* ini merupakan suatu keniscayaan dan kebutuhan organisasi, serta tuntutan masyarakat. PNS harus mengubah pola pikir, dari sikap minta dilayani masyarakat menjadi sikap menyuguhkan pelayanan prima kepada masyarakat.

Mengubah *mindset* dan *culture set* PNS jelas bukan kewajiban BKN semata, tapi menjadi tanggung jawab semua instansi pemerintah bersama-sama dengan masyarakat, dan PNS itu sendiri. Dengan demikian, diperlukan kesadaran dan tindakan bersama berdasarkan sinergi semua pihak-pihak terkait.

Apa saja upaya BKN agar UU ASN diimplementasikan berbagai instansi pemerintah dengan benar ?

Kita memandang bahwa kelemahan implementasi regulasi kepegawaian acap kali disebabkan kurangnya kualitas informasi atau

interpretasi yang berbeda oleh para *stakeholders* (pemangku kepentingan) kepegawaian. Jika terjadi mispersepsi, hal ini berimplikasi pada perbedaan pemahaman dan penerapan UU ASN.

Pada konteks ini, BKN melakukan berbagai sosialisasi guna menyamakan persepsi dan memberikan pemahaman yang tepat tentang UU ASN terhadap semua instansi Pemerintah Pusat dan Daerah. Kita pun melakukan bimbingan teknis (Bimtek), antara lain Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan materi-materi kepegawaian lainnya. Dengan demikian, setiap pejabat dan pegawai yang menghadiri sosialisasi dan Bimtek diharapkan melakukan 'getok tular' informasi kepada para pegawai lainnya.

Kami berharap agar semua Instansi Pemerintah mempunyai komitmen tinggi guna melaksanakan UU ASN dengan baik, sehingga mampu menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki etika profesi, tanpa intervensi politik, serta bebas dari praktik KKN.

BKN kini menginjak Usia ke 66 , Apa pesan Bapak pada segenap pegawainya ?

Berdasarkan UU ASN, BKN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan Manajemen ASN secara nasional. Ada pun ASN meliputi PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dengan demikian BKN menyelenggarakan Manajemen ASN sekaligus terhadap PNS dan PPPK.

Fungsi, tugas, dan wewenang BKN pun secara eksplisit dijabarkan dalam UU ASN (Pasal 47, Pasal 48, dan Pasal 49). BKN pun kini tengah menyusun Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) dan Peraturan Kepala (Perka) BKN sebagai Juklak dan

Juknis UU ASN. Tidak bisa disangkal, semua hal ini menunjukkan bahwa kedudukan dan peran BKN kian strategis.

Guna melakukan fungsi, tugas, dan wewenang yang disandangnya, SDM Aparatur BKN harus profesional sekaligus bermartabat. Profesional berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki pegawai. Ada pun martabat terkait dengan integritas dan moralitas pegawai.

Oleh karena BKN berkecimpung dalam penyelenggaraan dan pembinaan Manajemen Kepegawaian, tiap pegawainya juga dituntut memiliki pemahaman komprehensif tentang berbagai regulasi kepegawaian. Hal ini disebabkan, sedikit-banyak ada *link* (keterkaitan) antar berbagai regulasi. Seorang pegawai di Direktorat Pengadaan, misalnya, juga perlu mempunyai pengetahuan mengenai peraturan pensiun. Hal ini menjadi "modal" dan "wawasannya" dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik. Dengan demikian, pemahaman yang komprehensif ini membawa kontribusi dalam mencapai visi dan misi organisasi.

BKN membutuhkan SDM Aparatur yang memiliki kompetensi tinggi sekaligus mampu menjaga martabat organisasi, guna menjaga reputasi dan nama baik instansi ini. Memang tidak mudah, untuk itu segenap pegawainya perlu bahu-membahu mewujudkan aparatur yang profesional dan berintegritas. Dengan demikian, BKN terus menyiapkan dan mengembangkan segenap SDM-nya agar menjadi PNS yang profesional dan bermartabat guna mengemban amanah sebagai penyelenggara manajemen ASN berbasis merit. **Syarif-aman**

Catatan Kecil Rakor Kepegawaian Kanreg IX BKN Manado

Wagub Malut dan Bupati Mitra Terima Penghargaan BKN



Dinilai sukses dalam proses rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) 2013 dengan fasilitas *Computer Assisted Test* (CAT) BKN, Pemerintah Provinsi (Pemprov) Maluku Utara (Malut) dan Pemerintah Kabupaten Minahasa Tenggara (Mitra) menjadi bagian di antara beberapa Instansi di Indonesia yang meraih penghargaan dari Badan Kepegawaian Negara (BKN). Pemprov Malut dan Pemkab Mitra adalah dua Instansi di wilayah kerja Kantor Regional (Kanreg) XI BKN Manado yang menggunakan fasilitas CAT-BKN dalam proses rekrutmen CPNS 2013.

Kepala BKN Eko Sutrisno secara langsung menyerahkan penghargaan tersebut kepada Bupati Mitra James Sumendap dan Wakil Gubernur (Wagub) Malut Abdul Gani Kasuba dalam acara Rapat Koordinasi Kepegawaian Manajemen Aparatur Sipil Negara, Senin (19/5/2014) di Kanreg XI BKN Manado. Rakor tersebut juga dihadiri oleh para Sekretaris Daerah Provinsi, Sekretaris Daerah Kabupaten dan Kepala BKD Daerah Provinsi serta Kabupaten sewilayah kerja Kanreg XI BKN Manado, meliputi Provinsi Sulut, Gorontalo dan Malut.

CAT-BKN Tangkal Fitnah Rekrutmen

Saat memberikan sambutan usai menerima penghargaan tersebut, Bupati Mitra James Sumendap atas nama

seluruh jajaran Pemerintah serta rakyat Mitra, mengungkapkan terima kasih kepada BKN yang sudah mengapresiasi komitmen Pemkab Mitra dalam upaya memperbaiki sistem rekrutmen CPNS Daerah agar berkualitas, objektif dan bebas KKN. "Terimakasih BKN dan ini merupakan 'kemenangan' rakyat Minahasa Tenggara," papar Sumendap.

Selanjutnya James Sumendap juga meminta kepada para Sekda dan Kepala BKD di lingkungan Kanreg XI BKN Manado agar memberikan saran yang konstruktif dalam proses rekrutmen CPNS kepada masing-masing Kepala Daerahnya. "Tolong jangan biarkan Kepala Daerah Anda masuk penjara gara-gara permasalahan rekrutmen CPNS," terang Sumendap. "Berikan saran yang positif, diantaranya untuk menggunakan CAT-BKN saat rekrutmen CPNS nanti," himbaunya yang disambut tepuk tangan hadirin.

Pasalnya Sumendap meyakini karena sebagian besar Kepala Daerah berlatar belakang politisi, maka hampir 70 % Kepala Daerah minim pengetahuan masalah regulasi kepegawaian termasuk sistem rekrutmen yang akan berakibat timbulnya masalah dalam mengambil kebijakan. "Apalagi jika ada pertimbangan untuk

mengakomodir para Tim Sukses yang sudah bekerja memenangkan dalam Pemilukada," terang Sumendap. Selain itu, Sumendap juga menuturkan bahwa di masyarakat Mitra selama ini, harga CPNS di daerahnya berkisar 200 juta. "Untuk itu saya lebih memilih instrumen CAT-BKN karena saya anggap jalan yang tepat dan aman dari fitnah serta mudah dipertanggungjawabkan," pungkask Sumendap.

Pakai CAT-BKN Banyak Untung

Senada dengan apa yang diutarakan James Sumendap, Wagub Malut Abdul Gani Kasuba, juga menyampaikan ucapan terimakasih dan apresiasi atas fasilitas CAT-BKN pada sistem rekrutmen CPNS di Pemprov. Malut. "Untuk dan atas nama Pemda Maluku Utara, kami memberikan apresiasi setinggi-tingginya terhadap sistem rekrutmen yang digagas BKN, CAT-BKN merupakan metode yang aman, objektif dan dapat dipercaya," papar Abdul Gani Kasuba.

Selanjutnya Abdul Gani Kasuba mengatakan bahwa diterapkannya CAT-BKN pada proses seleksi CPNS 2013 merupakan langkah konkrit Pemprov Malut dalam mendukung reformasi birokrasi sistem rekrutmen. Abdul

INFORMASI AKTUAL

Gani Kasuba menambahkan pada prinsipnya bahwa dengan menggunakan CAT-BKN, Pemprov Maluku ingin memperoleh sumber daya manusia (SDM) aparatur yang kompeten. "Dengan niat, tekad, kerja keras dan bantuan Tim Teknis CAT-BKN, Pemprov Maluku berhasil menyelenggarakan rekrutmen CPNS mandiri untuk pertama kalinya," kata Abdul Gani Kasuba.

Lebih jauh, Abdul Gani Kasuba mengemukakan terkait banyaknya keuntungan dengan pemanfaatan CAT-BKN dalam proses rekrutmen. Beberapa keuntungan tersebut menurutnya karena nilai atau hasil seleksi dengan metode CAT-BKN lebih cepat, objektif dan akuntabel. Keuntungan lainnya, menurut Abdul Gani adalah metode Cat-BKN dinilai jujur karena hasilnya tanpa campur tangan pemangku kepentingan. Kemudian menurutnya masyarakat juga dapat melihat langsung pencapaian hasil ujian, sehingga peserta menjadi yakin atas objektivitas penilaian. "Kami lebih mudah mempertanggung jawabkan kepada masyarakat," pungkas Abdul Gani.

Kembalikan Public Trust

Pada kesempatan yang sama, Kepala BKN Eko Sutrisno memberikan apresiasi dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Pemkab



Mitra dan Pemprov Maluku atas pilihan dan kepercayaan menggunakan CAT-BKN dalam proses seleksi CPNS 2013. Lebih dalam Eko Sutrisno mengaku salut dan bangga kepada kedua Pemda tersebut bersedia menjadi *pilot project* penggunaan metode CAT-BKN di lingkup wilayah kerja Kanreg XI BKN Manado. "Saya ucapkan selamat kepada Pak Wagub dan Pak Bupati, harapan kami Pemprov dan Pemkab lainnya dapat mencontoh dan mengimplementasikan CAT-BKN ini," ujar Eko Sutrisno.

menurut Eko target tersebut bukan hanya tercapai akan tetapi melonjak mencapai hingga 74 Instansi yang memilih menggunakan CAT. Hal tersebut tidak mungkin terjadi tanpa dukungan dan kepercayaan masyarakat, ujar Eko Sutrisno.

Menurut Eko Sutrisno, BKN sedang giat berupaya mengembalikan kepercayaan masyarakat melalui reformasi birokrasi sistem rekrutmen CPNS. "Kepercayaan masyarakat terhadap sistem rekrutmen masih sangat minim," terang Eko Sutrisno. Eko Sutrisno mengakui bahwa kampanye BKN untuk menggalakkan rekrutmen CPNS yang adil, transparan, akuntabel, objektif dan bebas KKN masih kalah dengan iklan para Calon CPNS. Prihatin atas kondisi tersebut, Eko Sutrisno meminta Pemerintah Daerah untuk mendukung dan menjembatani upaya BKN tersebut. "Untuk lingkup Kabupaten/Kota tinggal bagaimana BKD atau Setda bisa meyakinkan Pejabat Pembina Kepegawaian agar menggunakan CAT-BKN pada proses seleksi," pungkas Eko Sutrisno. **Subali**

Eko Sutrisno menceritakan kembali bahwa sesuai Instruksi Presiden (Inpres) tentang Pencegahan Tindak Pidana Korupsi, pada 2013 CAT-BKN dimanfaatkan secara nasional dengan target 18 Instansi saja. Namun ,



Computer Assisted Test System Semakin Diminati

Saat ini masyarakat memberikan apresiasi dan respon yang positif terkait penggunaan *Computer Assisted Test* (CAT) dalam seleksi penerimaan CPNS. Masyarakat merasakan adanya perubahan besar dari tes manual dengan menggunakan kertas ke tes yang menggunakan teknologi yaitu CAT. Dengan penggunaan CAT, seleksi calon PNS menjadi lebih obyektif, transparan, akuntabel, bebas dari korupsi kolusi dan nepotisme (KKN). Selain itu keunggulan penggunaan CAT adalah *Pertama*, peserta tes dapat dinilai langsung sesuai dengan hasil yang diperoleh. *Kedua*, keseluruhan materi soal tes kompetensi dasar (tes pengetahuan umum, tes bakat skolastik dan tes skala kematangan) dan tes kompetensi kepegawaian (tes pengetahuan umum, tes substansi kepegawaian, dan tes skala kematangan) dapat diakses melalui komputer. *ketiga*, penilaian dilakukan secara obyektif. *keempat*, peserta ujian dapat segera mengetahui capaian nilai (skor) yang diperoleh setelah ujian selesai.

Selain digunakan untuk seleksi calon PNS, CAT juga digunakan untuk beberapa kegiatan tes, yaitu tes kompetensi kepegawaian, tes pemetaan pegawai, Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat dan Ujian Dinas serta, tes kompetensi dasar yang dilakukan oleh BKN sendiri maupun instansi luar. Selama tahun 2014 sampai dengan bulan Mei, tercatat 8 (delapan) instansi pemerintah yang telah menggunakan fasilitas CAT, yakni:

- Kementerian Hukum dan HAM, melakukan tes karakteristik pribadi untuk pejabat eselon II, III, IV, V dan fungsional umum dengan total peserta sebanyak 361 orang.
- Kementerian Dalam Negeri, melakukan tes kompetensi dasar



Bagi mahasiswa Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) di beberapa kota di Indonesia dengan jumlah peserta sebanyak 5.457 orang.

- Badan Pusat Statistik (BPS), melakukan tes kompetensi dasar bagi calon mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Statistik (STIS) diikuti oleh 593 orang.
- Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara, melakukan tes kompetensi bagi tenaga kesehatan kontrak pada RSUD AM Parikesit, pejabat Eselon IV, dan tenaga kesehatan kontrak pada Dinas Kesehatan.
- Arsip Nasional, melakukan tes kompetensi kepegawaian bagi calon Pejabat Eselon I dan II diikuti oleh 25 orang.
- Badan kepegawaian Negara (BKN), melakukan ujian penyesuaian Kenaikan Pangkat diikuti oleh 30 orang dan Ujian Dinas diikuti oleh 24 orang.
- Badan Kepegawaian Negara, melakukan tes kompetensi kepegawaian bagi calon Analis Kepegawaian Keahlian dan

Keterampilan bertempat di Kantor Pusat dan Kantor Regional BKN diikuti sebanyak 331 orang.

- Pemerintah Kabupaten Muara Enim, melakukan tes kompetensi dasar bagi pegawai non PNS di RSUD Dr. HM. Rabain diikuti oleh 174 orang.
- Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG), melakukan tes kompetensi dasar bagi calon taruna Akademi Meteorologi dan Geofisika (AMG) yang dilakukan di Kantor Pusat BKN dan sebelas Kantor Regional, diikuti oleh 6.928 orang.

Dengan demikian, CAT *system* ini semakin aplikatif tidak terbatas untuk seleksi calon PNS saja, namun bisa digunakan untuk beberapa tes lainnya, seperti Ujian Dinas, Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat dan lain-lain bahkan mampu digunakan untuk melakukan tes karakteristik pribadi. **yon**

Pelayanan Audiensi

Humas BKN Jembatani Kebutuhan Informasi

Pelayanan informasi melalui tatap muka adalah salah satu pelayanan informasi di Biro Humas dan Protokol Badan Kepegawaian Negara (BKN). Layanan tersebut dilakukan apabila pemohon informasi datang langsung, baik secara perorangan rombongan, pribadi, maupun institusi ke Kantor Pusat BKN, Jl. Mayjen Soetoyo 12 Jakarta Timur.



Terkait layanan informasi tersebut, Kepala Sub Bagian Publikasi Humas BKN Tomy Donardi saat dijumpai Tim Buletin BKN disela-sela kesibukannya menyampaikan bahwa saat ini penyediaan informasi yang benar dan cepat masih menjadi permasalahan dan tantangan bagi Humas BKN. Menurutnya, kebutuhan informasi kepegawaian bagi masyarakat yang sangat tinggi perlu disikapi dengan baik. Maka menurut Tomy, Humas BKN selalu berupaya dan terus meningkatkan pelayanan informasi yang maksimal.

Dengan keterbatasan Humas BKN, Tomy menyadari bahwa tidak semua informasi yang disajikan melalui media Humas BKN dapat diterima dengan baik oleh pihak-pihak yang membutuhkan informasi kepegawaian. Bahkan dengan banyaknya media dan informasi yang tersedia di era keterbukaan informasi saat ini, menurut Tomy kadangkala menimbulkan adanya multi tafsir atas informasi khususnya kebijakan atau aturan (regulasi) kepegawaian. "Hal itu menyebabkan adanya kondisi dimana masyarakat yang membutuhkan informasi lebih cenderung untuk datang langsung ke BKN terkait kebutuhan informasi yang benar," tutur Tomy Donardi.

Tomy melanjutkan bahwa layanan tatap muka merupakan salah satu bentuk layanan Biro Humas dan Protokol BKN. Hal tersebut dilakukan diantaranya dengan menerima dan memfasilitasi berbagai pihak masyarakat yang datang dalam rangka memperoleh informasi yang tepat dan benar. "Permintaan informasi tidak saja berasal dari orang perorang, namun juga dalam bentuk permintaan kunjungan kerja resmi, baik dari pihak legislatif maupun eksekutif," beber Tomy. Lebih lanjut Tomy menerangkan bahwa kunjungan rombongan dari pihak Legislatif dan Eksekutif terkait permintaan informasi kepegawaian biasanya dilakukan dalam bentuk audiensi. "Audiensi sendiri pada dasarnya merupakan sarana konsultasi dalam rangka mencari informasi, sementara bagi Humas BKN menjadi sarana untuk menyampaikan informasi yang tepat dan benar," papar Tomy.

Lebih jauh Tomy mencontohkan salah satu bentuk pelayanan informasi melalui fasilitasi audiensi membludak akhir-akhir ini. Hal itu sebagai akibat adanya pengumuman kelulusan dan proses pemberkasan pengusulan NIP CPNS dari jalur honorer Kategori

II (K.II) menjadi perhatian banyak pihak. Menurut Tomy isu *sexy K.I* bukan hanya menjadi konsumsi bagi honorer itu sendiri, namun juga bagi kalangan perangkat daerah baik Eksekutif maupun Legislatif. Adanya kesimpangsiuran informasi di daerah terkait hal tersebut, menurut Tomy menjadi salah satu dasar berbagai pihak 'berburu informasi' ke BKN. Tomy menambahkan bahwa pasca-diumumkannya kelulusan K.II, secara bergelombang Biro Humas dan Protokol BKN banyak menerima dan memfasilitasi permintaan audiensi terkait kejelasan nasib tenaga honorer. Tercatat lebih dari 50 permohonan audiensi resmi dan lebih dari 1000 kunjungan perorangan difasilitasi Humas BKN terkait informasi K.II, jelas Tomy.

Maraknya kunjungan menjadi perhatian Biro Humas dan Protokol dan merupakan tantangan dalam memberikan layanan informasi. Pelayanan audiensi tidak saja sebatas memberi informasi dan aturan semata, namun harus memberikan pemahaman komprehensif kepada 'pemburu informasi' atas kondisi yang ada serta meluruskan kesimpang siuran informasi. "Dengan setulus hati dan penuh dedikasi, Humas BKN melayani dan menjembatani kebutuhan informasi," pungkas Tomy. *subali*



Seminar Hut BKN Ke-66 Transformasi Sistem Pensiun PNS

Badan Kepegawaian Negara (BKN) di Hari Ulang Tahunnya (HUT) ke-66 mengadakan kegiatan seminar dengan topik “Transformasi Sistem Pensiun Pegawai Negeri Sipil” yang dilaksanakan pada Hari Rabu, 21 Mei 2014. Seminar menghadirkan nara sumber antara lain Ermanza dari PT. TASPEN (Tabungan dan Asuransi Pensiun), Rasmo Saimun dari PT. DAPENBI (Dana Pensiunan Bank Indonesia), dan Bambang Purwoko dari DJSN (Dewan Jaminan Sosial Nasional). Seminar ini dibuka secara resmi oleh Wakil Kepala BKN Bima Haria Wibisana dengan moderator Janry Haposan UPS. Seminar dihadiri para Pejabat Eselon I, II, III, dan para Pejabat Fungsional di lingkungan Kantor BKN. Disamping itu, seminar juga dihadiri para tamu undangan dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) se-Jabodetabek, beberapa Kepala Biro Kepegawaian dari instansi Pusat, serta pejabat dari paguyuban Kementerian PAN dan RB seperti Kementerian PAN dan RB, LAN, ANRI, BPKP, dan LSM, serta pers.

Dalam sambutannya Kepala Wakil Kepala BKN mengatakan bahwa BKN telah memasuki usianya ke-66 yang merupakan Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) paling tua diantara

LPNK lainnya dalam pemerintahan di Indonesia. Acara seminar kali ini disamping dalam rangka memperingati HUT BKN yang ke 66 juga untuk menyongsong lahirnya UU ASN. Di usia sekarang ini, mestinya BKN sudah punya *brand* atau jati diri, *style*, serta kemampuan untuk bekerja secara profesional dan bermartabat. BKN harus bisa menghadapi *trend* dan perubahan strategis berkaitan dengan lahirnya UU ASN sebagai salah satu tindak lanjut dari program pelaksanaan reformasi birokrasi. Sistem kepegawaian, nama jabatan, sistem penggajian, dan sistem pensiun akan berubah dengan adanya UU ASN ini.

Tema masalah pensiun dipilih dalam seminar kali ini, karena cukup menarik dimana dengan adanya BPJS diharapkan akan dapat memperbaiki kesejahteraan PNS di masa purna bakti. *Trend* masalah pensiunan PNS ini semakin menjadi beban negara dari sisi keuangan. Sistem pensiun PNS yang dibayarkan dengan sistem *pay as you go* akan terus menyedot APBN dan menjadi beban pemerintah dimasa mendatang. Disinilah sistem pensiun PNS perlu dikaji kembali dan segera

dibenahi. Oleh karena itu, harapan kami, dalam seminar ini diharapkan ada pencerahan ke arah yang lebih baik tentang sistem pensiun PNS.

Ermanza sebagai panelis pertama menyampaikan bahwa sistem pendanaan pensiun PNS yang selama ini diterapkan dengan sistem *pay as you go*, banyak dikritisi dan menjadi beban tersendiri bagi APBN di pemerintahan. Sebagai perbaikan akan ditawarkan sistem pendanaan pensiun PNS dengan sistem *fully funded*. Sistem ini menerapkan iuran dari dua belah pihak, yaitu dari PNS sebagai pekerja dan dari pemerintah sebagai pemberi kerja. Pendanaan pensiun dengan cara diangsur selama pegawai masih aktif bekerja yang ditampung dalam suatu tempat, kemudian dikelola dan dikembangkan. Keunggulan sistem *fully funded* bahwa pemberi kerja tidak dibebani biaya untuk pensiunan, karena biaya pensiun telah dipenuhi pada saat pegawai masih aktif.

Terdapat beberapa permasalahan untuk program pensiun PNS pada saat ini, diantaranya; (1) Jumlah penerima dan pembayaran pensiun setiap tahun meningkat; (2)

Pendanaan secara *pay as you go* membebani APBN dan setiap tahunnya terus meningkat; (3) Untuk menerapkan sistem *fully funded* diperlukan dana awal yang cukup besar; dan (4) Manfaat pensiun bulanan terlalu kecil jika dibanding penghasilan saat aktif. Oleh karena itu, PT Taspen mengusulkan perbaikan sebagai solusi program pensiun PNS; Pertama, menerapkan sistem *cut off* untuk program pensiun, yaitu PNS sebelum *cut off* tetap *pay as you go*, PNS baru dengan *fully funded*, dan ada iuran pemberi kerja; Kedua, peningkatan manfaat pensiun melalui iuran pasti secara sukarela, iuran disesuaikan, iuran bulanan dan dapat menambah diluar iuran bulanan, serta besar manfaat akumululasi dan hasil pengembangan.

Rasmo Samiun sebagai panelis kedua menyampaikan bahwa sistem program pensiun BI menerapkan dan memilih Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP), karena; (1) Lebih memberikan rasa tenang bagi pegawai selama bekerja, karena manfaat pensiunnya dijamin penuh oleh pemberi kerja (Bank Indonesia); (2) Jumlah manfaat pensiun yang akan diterima oleh pegawai BI telah dapat diketahui, karena rumus untuk perhitungannya telah ditetapkan; (3) Menjamin kesinambungan pembayaran manfaat pensiun dari peserta ke keluarga (istri dan anak); (4) Agar pegawai dapat lebih loyal ke BI karena adanya kepastian penghasilan dihari tua. Adapun jenis dana pensiun yang didapatkan untuk melaksanakan program pensiun pegawai BI adalah dari dana pensiun pemberi kerja, dana pensiun berdasarkan keuntungan, dan dari dana pensiun lembaga keuangan. Sedangkan iuran pensiunnya dibebankan kepada pendiri (IPPK) dan peserta (IPP).

Model Rasio Kecukupan Dana (RKD) DAPENBI yang diterapkan adalah perbandingan antara aktiva bersih dengan proyeksi kewajiban aktuarial. Perbandingan antara kekayaan dana



Pensiun dengan kewajiban dana pensiun berdasarkan perhitungan Aktuarial. Jika RKD dana pensiun adalah 100%, ini berarti nilai sekarang seluruh kewajiban dapat ditutup dan dipenuhi oleh kekayaan dana pensiun, sehingga pemberi kerja (pendiri) hanya membayar iuran pensiun normal. Jika nilai RKD diatas 120%, maka pendiri dapat mengurangi iuran normal sampai RKD kembali pada nilai 120%. Jika jumlah kekayaan 100% atau lebih sampai dengan 120%, terjadi surplus, sehingga pendiri tetap membayar iuran pensiun normal dan tidak perlu membayar iuran tambahan. Jika jumlah kekayaan dibawah 100% terjadi defisit, sehingga pendiri tetap membayar iuran pensiun normal dan timbul kewajiban membayar iuran tambahan atas defisit tersebut.

Bambang Purwoko sebagai panelis ketiga menyampaikan terkait dengan program Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Sistem pembiayaan untuk jaminan pensiun pada umumnya dibiayai bersama antara pemberi kerja dan pekerja. Hal ini tergantung dari pendekatan yang digunakan dalam

penyelenggaraan jaminan sosial, apakah asuransi sosial atau model kesejahteraan. Untuk program jaminan sosial diprioritaskan bagi pekerja di lembaga berbadan hukum. Ini dikarenakan adanya *limitation in economic life of employees*, bahwa pekerja dengan badan hukum dibatasi pada usia pensiun. Manfaat dan iuran SJSN sebagai Pensiun Jaminan Sosial (PJS) adalah mengacu pada plafon upah sebagaimana dinyatakan dalam penghasilan tidak kena pajak dengan kategori lajang.

Proyeksi dana investasi SJSN periode 2015-2030 merupakan kelanjutan dari nota kebijakan tentang proyeksi kewajiban aktuarial 2015-2030. Karena proyeksi kewajiban aktuarial tersebut merupakan sumber dana investasi jangka panjang yang terbesar bagi BPJS. Oleh karenanya pola ini perlu diproyeksikan sampai seberapa besar dana investasi di tahun 2030 sebagai dana milik peserta yang akan dibayarkan secara berkala. Tujuan proyeksi dana investasi ini untuk menganalisis posisi pendanaan SJSN, apakah *over-funded* atau *under-funded*. **ajib**



Wakil Kepala BKN:

“Perlunya Penilaian Uji Kompetensi dalam Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi”

Hal tersebut disampaikan oleh Wakil Kepala BKN, Bima Haria Wibisana dalam sosialisasi pembentukan jabatan fungsional *assessor* SDM aparatur di Kantor Regional VI Medan, Senin (12/5). Acara tersebut dihadiri oleh Kepala BKD wilayah kerja Kanreg VI Medan dan berlangsung selama satu hari. Sosialisasi ini selain untuk memperkenalkan jabatan fungsional *Assessor* SDM Aparatur, juga bertujuan untuk menumbuhkan minat dari para PNS di Pusat dan Daerah untuk meniti karir di jabatan fungsional khususnya *Assessor* SDM Aparatur. *Assessor* SDM Aparatur inilah yang bertugas melakukan kegiatan penilaian kompetensi manajerial, yang meliputi pelaksanaan penilaian, *monitoring* dan evaluasi pelaksanaan penilaian dan pemanfaatan hasil penilaian, serta pengembangan metode penilaian.

Lebih lanjut Bima Haria Wibisana mengatakan bahwa dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur mengenai profesionalisme Aparatur Sipil Negara. Seorang aparatur diantaranya harus memiliki sikap perilaku yang baik. Untuk menjadikan seorang aparatur yang profesional tentu harus dibuatkan sebuah sistem/pola dalam perekrutan aparatur sipil Negara maupun para calon pejabat. Sehingga nantinya mereka memiliki kompetensi yang diinginkan oleh organisasi. Untuk merekrut Calon PNS sekarang, kita sudah memiliki *Computer Assisted Test* (CAT) sebagai alat bantu dalam menyeleksi CPNS. Dengan CAT tersebut bisa meniadakan Kolusi Kolusi dan Nepotisme (KKN) yang sering terjadi pada saat penerimaan CPNS. Sehingga pegawai yang lolos dalam seleksi adalah mereka yang benar-benar akan mampu melaksanakan tugas sebagai PNS.

Sedangkan mengenai pengangkatan dalam jabatan, Bima Haria Wibisana menyampaikan bahwa saat ini banyak sekali pengaduan atau komplain dari berbagai pihak dalam mengangkat pejabat. Banyaknya pejabat yang diangkat maupun diberhentikan dari jabatan tanpa melalui suatu proses penilaian akan menimbulkan keresahan, sehingga mengakibatkan kinerja menjadi menurun. Apalagi pengangkatan pejabat yang tidak didasarkan pada kompetensi yang dipersyaratkan dalam jabatan, pasti akan menghasilkan kinerja yang tidak maksimal atau rendah. Untuk itu, perlu dibuat suatu indikator/kriteria yang jelas ketika akan mengangkat pejabat dalam jabatan struktural. Kriteria tersebut dituangkan dalam standar kompetensi yang harus disusun oleh suatu instansi. Oleh karena itu, pada pengangkatan dalam jabatan struktural harus berdasarkan

standar kompetensi jabatan. Seorang calon pejabat harus memenuhi standar minimal yang terdapat dalam standar kompetensi tersebut. Untuk membandingkan kompetensi yang dimiliki seorang calon pejabat dengan standar kompetensi yang telah disusun dapat menggunakan metode *assessment center*. Dalam UU ASN juga telah disebutkan bahwa untuk pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi perlu memperhatikan salah satunya adalah penilaian uji kompetensi melalui *assessment center*. Banyak manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penilaian kompetensi menggunakan *assessment center*. Selain untuk pengangkatan dalam jabatan, metode *assessment center* tersebut bisa juga digunakan untuk keperluan pemetaan pegawai, mutasi, rotasi, kebutuhan Diklat, dan sebagainya.

Seperti sudah diketahui bahwa BKN sebagai unit pembina jabatan fungsional *assessor* SDM aparatur juga sudah memiliki unit penilaian kompetensi. Unit ini berdiri sejak tahun 2006 dan telah memfasilitasi penilaian kompetensi dari berbagai instansi Pusat dan Daerah sekitar 8000 pegawai. Dengan adanya unit ini diharapkan dapat membantu instansi yang memerlukan penilaian kompetensi dengan metode *assessment center* sebagaimana diamanatkan dalam UU ASN.

Selain Wakil Kepala BKN, Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian Yulina Setiawati NN dalam forum yang sama juga memberikan materi Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) kaitannya dengan manajemen kepegawaian. Menurut Yulina ada perubahan yang radikal dari UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dengan UU Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, misalnya terkait dengan pensiun. Sedangkan mengenai metode *assessment center*

sebenarnya sudah banyak dilakukan sebelum keluarnya UU ASN. Semua sudah familiar dengan pelaksanaan *assessment*. UU ASN lebih menjamin *system merit*, dalam implementasinya perlu komitmen serta pengawasan secara ketat terhadap netralitas PNS dari intervensi politik. Lebih lanjut Yulina mengatakan bahwa Reformasi birokrasi saat ini belum berjalan optimal, oleh karena itu dalam UU ASN ini ingin menetapkan semua jabatan pada instansi menjadi profesi, sehingga profesionalisme dapat dipercepat. UU ASN mendorong adanya organisasi profesi, ada kode etik perilaku profesi, dan menjadikan 4.5 juta PNS menjadi perekat NKRI.

Terkait dengan *assessment center*, Yulina menyampaikan bahwa untuk pengisian jabatan pimpinan tinggi terlebih dahulu harus melalui seleksi yang dilakukan oleh panitia seleksi dan penilaian uji kompetensi dengan metode *assessment center*. Dengan cara ini diharapkan pejabat yang diangkat benar-benar yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan dalam jabatan tersebut. "Sehingga kedepan sudah tidak ada lagi pengangkatan dalam jabatan yang hanya berdasarkan pada kemauan Pejabat Pembina Kepegawaian saja tetapi sudah berdasarkan hasil seleksi yang *fair*, objektif dan akuntabel" tutur Yulina.

Sementara itu, terkait dengan pelaksanaan UU ASN kedepan, Direktur Jabatan Karir Prasetyono Catur Yulianto menyampaikan bahwa perlu menyiapkan sumber daya manusia yang akan melakukan penilaian kompetensi. "Sekarang sudah ada wadah bagi para penilai kompetensi untuk berkarir di jabatan fungsional, yaitu jabatan fungsional

assessor SDM aparatur" demikian kata Prasetyono. Ada 3 (tiga) cara untuk bisa menjadi *assessor* SDM aparatur, yaitu *Inpassing/* penyesuaian, pengangkatan pertama dan perpindahan dari jabatan lain. *Inpassing/* penyesuaian merupakan penghargaan, pada saat dikeluarkan Permenpan Nomor 41 Tahun 2012 telah dan masih melakukan penilaian kompetensi. Untuk itu, diberikan penyesuaian pada jabatan saat ini. PNS yang akan *diinpassing* harus mendapatkan rekomendasi dari kepala BKN. Waktu *inpassing* terbatas, paling lambat 31 juli 2014. Pengangkatan



pertama adalah untuk mengisi formasi CPNS yang melakukan tugas dan fungsi penilaian kompetensi. Sedangkan perpindahan jabatan dimungkinkan dari jabatan fungsional umum, jabatan fungsional tertentu dan jabatan struktural ke jabatan *assessor* SDM aparatur.

Kedepan, Pemerintah akan semakin memperkaya jabatan fungsional tertentu dan secara berangsur-angsur akan mengurangi jabatan Eselon IV setara dengan Jabatan Pengawas dan jabatan Eselon III yang setara dengan Jabatan Administrator. Sebagaimana kita ketahui bahwa jumlah jabatan fungsional tertentu saat ini sudah mencapai 129 jabatan. Dengan jumlah yang sudah relatif banyak tersebut memungkinkan orang untuk memilih salah satu untuk berkarir. **yon**



Lakukan *Benchmarking* Manajemen Kepegawaian, Delegasi Afganistan Kunjungi BKN

Untuk kesekian kalinya, Badan Kepegawaian Negara (BKN) menerima kunjungan delegasi dari negara sahabat yang melakukan *Benchmarking* Manajemen Kepegawaian. Kali ini, Afghanistan merupakan negara yang menjalin kerjasama dan saling bertukar pengalaman tentang berbagai aspek kepegawaian. Delegasi Afganistan ini diterima Wakil Kepala BKN Bima Haria Wibisana di Ruang Data lantai 2 gedung I Jakarta, Kamis (24/4). Kegiatan ini dihadiri pula oleh Kepala Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen PNS Aris Windiyanto, Kepala Bagian Kerjasama Antar Lembaga Hardianawati, Kepala Subbagian Kerjasama Luar Negeri Janry Haposan UP Simanungkalit, Kepala Bagian Pengembangan Pegawai Achmad Slamet Hidayat dan para pejabat lainnya.

Bima Haria Wibisana menegaskan bahwa konsistensi BKN melaksanakan Reformasi Birokrasi di bidang kepegawaian telah menampakkan hasil yang menggembirakan. "Pengejawantahan hal ini antara lain meluasnya pemanfaatan *Computer Assisted Test* (CAT) dan *Assesment Centre* (AC) oleh berbagai instansi pemerintah," tuturnya.

Dijelaskan pula bahwa salah satu komitmen BKN adalah membenahi proses seleksi dan rekrutmen CPNS yang amat berpengaruh terhadap kualitas SDM pegawai. Untuk itulah, diperlukan komitmen Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) agar proses ini berlangsung bersih, transparan dan obyektif., Tutur Bima

"pada penerimaan CPNS 2013 lalu, CAT digunakan 73 instansi pemerintah Pusat dan Daerah. Untuk penerimaan CPNS tahun ini, pemanfaatan CAT akan bertambah,"ucapnya.

Terkait penggunaan *Assesment Centre* untuk memetakan potensi pegawai, Bima menggarisbawahi pentingnya komitmen dan dukungan para pimpinan dalam mewujudkan PNS yang mumpuni di bidangnya. "Jadi, hasil penilaian kompetensi yang dilakukan tim *assessor* (penilai) SDM Aparatur perlu menjadi pertimbangan utama dalam mengangkat seorang pegawai dalam jabatan tertentu,"pungkasnya.

Dalam kunjungan ini, berlangsung diskusi dan pembahasan antara pejabat BKN dengan Delegasi Afganistan mengenai berbagai aspek kepegawaian yang dilakukan masing-masing negara. Setelah itu, delegasi Afganistan melakukan visitasi dan simulasi terhadap fasilitas dan metode CAT.

Dukungan terhadap CAT dan AC

Bima Haria Wibisana lebih lanjut menekankan bahwa penggunaan CAT dan *Assesment Centre* untuk berbagai keperluan kepegawaian mendapat dukungan dari berbagai pihak, termasuk Kementerian PAN dan RB.

Penggunaan kedua *Quick Wins* (layanan unggulan) itu merupakan bagian dari sembilan program percepatan Reformasi Birokrasi menuju birokrasi yang bersih dan melayani khususnya dalam bidang sistem seleksi CPNS dan promosi PNS secara terbuka.

Lebih jauh diungkapkan pula bahwa sistem navigasi dan operasionalisasi CAT amat *user friendly* (mudah digunakan) bagi para peserta tes. CAT pun mampu mengurangi bahkan mengeliminasi terjadinya kecurangan. "*Last but not the least*, kewibawaan dan kredibilitas instansi pemerintah terjaga karena CAT mengedepankan *transparansi* dan *obyektivitas*,"ujarnya.

Bima Haria Wibisana pun menyatakan bahwa pengembangan dan pemanfaatan CAT dan *Assesment Centre* adalah manifestasi kesungguhan BKN dalam memacu kualitas dan kuantitas aparatur yang profesional. Terkait hal ini, pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) PNS sangat penting untuk kemajuan organisasi. Dengan demikian, perencanaan dalam pembinaan SDM PNS harus dilakukan secara terarah, terencana, dan efektif. "Pada konteks inilah, *Assessor* berperan penting guna mewujudkan PNS yang *professional* dan berintegritas,"tandasnya. **Aman**

Workshop on "Performance Management"

Best Practices

Manajemen Kinerja Pemerintah Perancis

Manajemen Kinerja (*Performance Management*) merupakan pengungkit (*leverage*) tertinggi dalam reformasi birokrasi. Inti (*core*) dari reformasi birokrasi adalah Manajemen Kinerja.

Paling tidak, terdapat 3 (tiga) isu strategis yang akan di-review oleh Presiden Terpilih nanti, yang tentunya merupakan upaya lanjutan dalam mereformasi birokrasi. Ketiga isu dimaksud, yakni, *pertama Performance Management Review* (Tinjauan Manajemen Kinerja), sekaligus untuk melihat eksistensi suatu Kementerian/Lembaga Pemerintah perlu dipertahankan atau tidak dari kinerja yang dicapai. *Kedua, Capability Review* (Tinjauan Kapabilitas), yakni kemampuan/kecakapan institusi Pemerintah berikut seluruh perangkat di dalamnya dan *ketiga adalah Business Process Review* (Tinjauan Proses Bisnis) yang dilakukan institusi Pemerintah, sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien, baik dari hulu hingga hilir.

Dari ketiga isu strategis tersebut, persoalan yang paling krusial untuk segera diatasi adalah persoalan Manajemen Kinerja. Terdapat 2 (dua) persoalan pokok di dalamnya, yakni persoalan kesadaran (*awareness*) dan kepedulian (*careness*), yang menumbuhkan *performance culture*. Untuk mengatasi persoalan tersebut, Pemerintah RI melalui fasilitasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi (PAN & RB) bersama dengan Pemerintah Perancis (diwakili dari Pemerintah Komunitas *Urban Brest Metropole Oceane*, bagian barat Perancis) menyelenggarakan suatu *workshop* dengan tema "Manajemen Kinerja", dengan mengundang Pejabat Instansi Pusat dan Daerah sebagai peserta pada *workshop* tersebut.

Workshop tersebut diselenggarakan pada tanggal 8 - 9 Mei 2014, bertempat di Hotel Grand Sahid, Jakarta. *Workshop* dibuka oleh Wakil Menteri PAN & RB, Eko Prasoso, yang dilanjutkan dengan presentasi dan diskusi. Peserta *workshop* berasal dari Kementerian PAN & RB, Badan Kepegawaian Negara (BKN), Lembaga Administrasi Negara (LAN), Pemerintah Provinsi, Kabupaten, dan Kota Se-Jabodetabek.

Melalui *workshop* tersebut diharapkan dapat mengubah *mind set* menuju terbentuknya budaya dan perilaku kinerja nyata pada Instansi Pemerintah masing-masing peserta *workshop*.

Reformasi Manajemen Kinerja PNS dan Instansi Pemerintah di Perancis telah menjalani proses yang panjang. Hal tersebut berawal dari adanya peningkatan kompleksitas dan beragamnya kebutuhan masyarakat dan tuntutan pemenuhan standar kualitas pelayanan.

Isu-isu Manajemen Kinerja yang dihadapi oleh Pemerintah Perancis mencakup 3 (tiga) faktor terkait, yakni masukan (*inputs*), keluaran (*outputs*), dan hasil (*outcomes*). Isu berikutnya adalah terkait dengan pengukuran kinerja (*performance measurement*) yang dikaitkan dengan ketiga faktor tersebut, termasuk penilaian terhadap efektivitas dan efisiensi kinerja layanan publik.

Dalam konteks kinerja penganggaran, Pemerintah Perancis menekankan pada aspek Peningkatan Alokasi Sumberdaya Publik dan Peningkatan Efisiensi dan Efektivitas Program atau Kebijakan Publik.

Dalam perjalanannya, persoalan Manajemen Kinerja Pemerintah Perancis dihadapkan pada sejumlah tantangan, seperti Budaya Politik, Sistem Politik pada masing-masing Pemerintah Daerah, Budaya Birokrasi Pemerintah, dan Perubahan Kebutuhan Masyarakat.

Upaya Perbaikan Manajemen Kinerja Ke Depan.

Hasil *workshop* ini menghasilkan beberapa pokok pikiran untuk perbaikan manajemen kinerja Instansi Pemerintah dan Aparatur di dalamnya, yakni: (1) Pendefinisian Strategi untuk mencapai tujuan pelayanan publik; (2) Membangun keterkaitan (*link*) antara Strategi yang telah ditetapkan dan Aktivitas Operasional yang akan dijalankan, mencakup Kebijakan, Sektor, Program, dan Operasional hingga Indikator-indikator Kinerja; (3) Implementasi Manajemen Kontrol Internal dengan Metode SMART (*Significant, Measurable, Acceptable, Supervised & Pre-defined Time-Frame*); dan (4) Komunikasi Internal untuk pencapaian kinerja yang berorientasi Hasil (*Result*).

Janry



Perjanjian Kerjasama Bapertarum PNS dengan BKN

BKN Peduli terhadap Akurasi Data Kepegawaian

Salah satu *concern* (kepedulian) Badan Kepegawaian Negara (BKN) adalah menyuguhkan data kepegawaian yang akurat. Hal ini mengingat data kepegawaian yang tepat merupakan dasar pengambilan keputusan penting oleh berbagai *stakeholders* (pemangku kepentingan) terkait. Arahan ini ditegaskan Kepala BKN Eko Sutrisno saat Penandatanganan Perjanjian Kerjasama Badan Pertimbangan Tabungan Perumahan (Bapertarum) PNS dengan BKN tentang Pemutakhiran *Database* PNS secara Berkelanjutan, di Ruang Prambanan Kementerian Perumahan Rakyat Jakarta, Senin (24/3). Ikut hadir dalam *event* ini Menteri Perumahan Rakyat Djan Faridz, Deputi Bidang Pengembangan Pegawai BKN Djoko Sutrisno, Deputi INKA BKN Yulina Setiawati NN, dan para pejabat lainnya.

Eko Sutrisno pun menandakan bahwa BKN terus melakukan *updating* (pembaruan) sebagai salah satu upaya menjaga akurasi data kepegawaian. Melalui kerja sama Bapertarum PNS dengan BKN ini diharapkan terbangun sinergi pelayanan kepada PNS terkait Taperum-PNS berdasarkan *database* yang lebih baik.

Ditegaskan pula bahwa penggunaan teknologi informasi (TI) yang canggih sudah menjadi kebutuhan dan tuntutan zaman. Namun, pelayanan yang diberikan kepada masyarakat harus terus ditingkatkan dan tidak ada gangguan jika terjadi kerusakan (*error*)

terhadap sistem TI yang ada. Jadi, tidak perlu ketergantungan yang berlebihan terhadap sistem Tlterangnya.

Apresiasi terhadap Kinerja BKN

Pada kesempatan yang sama, Djan Faridz yang juga menjabat Ketua Harian Bapertarum-PNS, mengutarakan apresiasi terhadap kinerja BKN terkait penyajian data kepegawaian yang akurat, baik untuk PNS yang aktif atau pun yang telah mencapai Batas Usia Pensiun (BUP). "Hal ini memudahkan Bapertarum dalam menjalankan *business process* (proses bisnis) secara efisien dan efektif," tuturnya.

Diutarakan pula bahwa Bapertarum PNS beberapa waktu lalu telah mengembangkan *individual account* atau akun individu Taperum PNS, yang merupakan informasi penting yang dibutuhkan para penabung yakni PNS. Oleh karena itu, kerjasama antara Bapertarum dan BKN akan lebih meningkatkan layanan bagi PNS karena datanya lebih akurat,"ujarnya.

Djan Faridz mengungkapkan bahwa para PNS berhak mengetahui berapa jumlah iuran tabungan yang sudah terkumpul sejak mulai iuran sampai saat dia hendak mengetahui info

mengenai iuran Taperum PNS nya. Dengan adanya akun individu, PNS bisa mengakses informasi jumlah tabungannya, kapan saja dan dimana saja berada, melalui SMS maupun *website*.

Ditekankan pula bahwa kerjasama antara Bapertarum PNS dengan BKN selain membantu penyediaan data PNS juga membantu dalam penyaluran dana Taperum. Dalam hal ini, para PNS yang sudah pensiun diharapkan juga dapat mengambil dana Taperum yang telah terkumpul dari iuran yang dipotong dari gaji mereka masing-masing.

Djan pun menyatakan bahwa akun individu merupakan salah satu upaya Bapertarum PNS guna memacu serta memanfaatkan teknologi informasi (TI) yang dimiliki. "Kami ingin Bapertarum PNS bisa mendorong sosialisasi akun individu melalui iklan di media massa di seluruh Nusantara sehingga aparatur yang aktif dan telah memasuki masa pensiun bisa dengan mudah mengambil dana Taperumnya meski jumlahnya tidak terlalu besar," asanya.

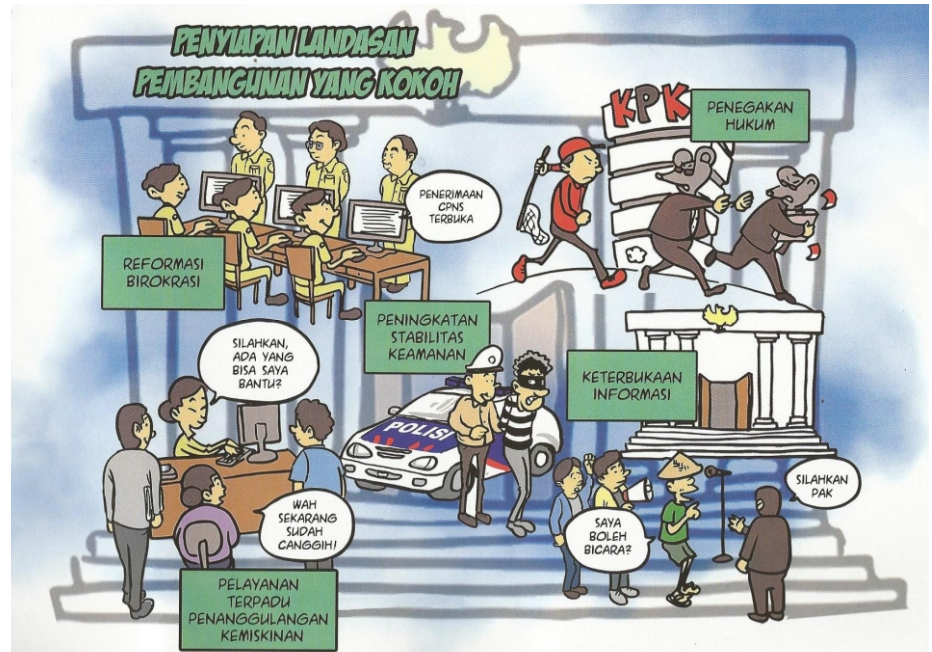
Menurutnya, PNS perlu mendapat informasi yang jelas tentang berbagai syarat untuk mendapatkan rumah melalui Bapertarum. "Dengan demikian, eksistensi dan manfaat Bapertarum akan lebih meningkat, bagi PNS aktif atau pun yang sudah purnatugas,"pungkasnya. **aman**

BKN Bagian Penyiap Landasan Pembangunan yang Kokoh

Menjelang pertengahan tahun 2014 ini, Badan Kepegawaian Negara (BKN) merupakan salah satu Instansi Pusat yang digandeng Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bapenas) sebagai 'vendor' dalam Pameran Perencanaan Pembangunan Nasional Tahun 2014, Selasa - Rabu (29-30/4). Pameran dengan tema "Melanjutkan Reformasi Pembangunan Bagi Percepatan Pembangunan Ekonomi yang Berkeadilan" tersebut bertempat di Hotel Bidakara Jakarta. Tujuan Pameran tersebut adalah untuk mensosialisasikan hasil-hasil inovasi pelaksanaan pembangunan Kabinet Indonesia Bersatu (KIB) I dan II para pemangku kepentingan di Indonesia.

BKN dihadirkan untuk mengisi Pameran tersebut karena program BKN dinilai mendukung Pemerintah dalam pembangunan nasional yang berfokus pada penyiapan landasan pembangunan yang kokoh. Hal tersebut tentunya tidak terlepas dari upaya reformasi birokrasi sistem rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) secara nasional yang dikembangkan BKN. Sedikitnya dua hal yang dipamerkan BKN sebagai wujud keberhasilan dalam menciptakan dan menegakkan prinsip pengadaan CPNS yang bersih, objektif, kompetitif, transparan, tidak diskriminatif, bebas korupsi-kolusi-nepotisme (KKN) serta tidak dipungut biaya. Dua hal tersebut meliputi pembangunan sistem informasi penerimaan/pendaftaran CPNS *online* dan metode seleksi dengan alat bantu komputer.

Sistem informasi penerimaan/pendaftaran CPNS *online* diwujudkan BKN dalam satu sistem yang disebut Sistem Seleksi CPNS



Nasional (SSCN). Sistem ini dapat diikuti dan dipantau melalui www.sscn.bkn.go.id. Sementara sistem rekrutmen CPNS dengan metode *Computer Assisted Test* CAT yang digagas BKN dan diimplementasikan secara nasional yang selanjutnya lebih dikenal dengan metode CAT-BKN.

“PNS yang profesional terlahir melalui seleksi yang transparan, objektif dan akuntabel.”
(Kepala BKN, Eko Sutrisno)

Menurut Wakil Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN) Lukita Dinarsyah Tuwo sebagai amanat Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) 2005-2025, Pemerintah menyelenggarakan serangkaian pembangunan bidang politik, hukum, pertahanan, dan keamanan

untuk mewujudkan landasan pembangunan yang kokoh berdasarkan RPJMN 2004-2009 dan RPJMN 2010-2014 yang pada dasarnya merupakan satu kesatuan rencana yang berkesinambungan. Lukita Dinarsyah Tuwo menyampaikan bahwa reformasi birokrasi dalam bidang rekrutmen CPNS menggunakan metode CAT-BKN merupakan bagian keberhasilan inovasi BKN sebagai bagian penyiap landasan pembangunan yang kokoh.

“CAT-BKN merupakan sistem seleksi CPNS dengan *computer-based test*. CAT-BKN adalah suatu sistem ujian dengan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan lulusan yang memenuhi standar minimal kompetensi,” ujar Lukita Dinarsyah Tuwo kepada Presiden Republik Indonesia Susilo Bambang Yudhoyono (SBY) saat meninjau Pameran Perencanaan Pembangunan Nasional Tahun 2014. *subali*



Pengelola Keprotokolan LAN RI Benchmarking ke BKN

“Masalah keprotokolan selalu perlu perhatian dan keberadaannya dirasakan sebagai suatu kebutuhan yang mendesak bagi Departemen-departemen, Lembaga-lembaga, dan Instansi-instansi lain di kalangan Pemerintah Pusat dan Daerah”.

Rombongan pengelola keprotokolan pada Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI) melakukan kunjungan kerja dalam rangka *Benchmarking* keprotokolan ke BKN, Kamis (26/6/2014). Rombongan diterima oleh Kabag TU Pimpinan dan Protokol BKN Sumardi, Kasubbag Protokol dan Perjalanan Dinas Slamet Riyadi, dan Sekretaris Pimpinan BKN Rena Karina di Ruang Kepala TU Pimpinan dan Protokol Gedung I Lantai 1 Kantor Pusat BKN Jakarta.

Kabag Protokol dan Arsip LAN RI Bambang Suhartono selaku pimpinan rombongan menyampaikan bahwa tujuannya *benchmarking* adalah untuk mengetahui pengelolaan keprotokolan di lingkungan BKN. Lebih jauh Bambang Suhartono menyampaikan bahwa kunjungan tersebut untuk menggali informasi teknis pelaksanaan keprotokolan di lingkungan BKN. “Hal tersebut kami butuhkan untuk menghimpun informasi dalam rangka membuat standar keprotokolan di lingkungan LAN RI,” ujar Bambang Suhartono. “Hal itu penting untuk menyamakan persepsi terkait keprotokolan di lingkup Paguyuban Kementrian PAN & RB khususnya,” lanjut Bambang Suhartono.

Dalam kesempatan tersebut, Sumardi menyampaikan bahwa BKN

sudah memiliki Pedoman keprotokolan yaitu Peraturan Kepala (Perka) BKN Nomor 23 Tahun 2008 tentang Pedoman Keprotokolan di Lingkungan BKN. Sebagai contoh pengelolaan Keprotokolan BKN, Sumardi menambahkan bahwa BKN merupakan salah satu Lembaga Non Kementerian yang rutin melaksanakan kegiatan Upacara Bendera tanggal 17 setiap bulan selain Upacara Bendera Hari-hari Besar nasional. “Bahkan dalam rapat di lingkungan Wakil Presiden RI yang dihadiri Sekretaris Utama BKN, kami mendapat pujian sebagai lembaga yang masih rutin melaksanakan Upacara Bendera. Soal nasionalisme, pegawai BKN dijamin,” tegas Sumardimantab.

Sumardi melanjutkan bahwa selain upacara bendera, Keprotokolam BKN juga mengatur perihal Upacara Pelantikan, Seminar, *Workshop*, Penandatanganan *Memorandum of Understanding* (MOU), Pembukaan dan Penutupan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Sementara untuk Upacara Pemakaman Jenazah, menurut Sumardi sudah sering dilakukan tapi belum terakomodir dalam Perka Nomor 23 Tahun 2008, hal ini kami sedang menyusun *draft* Pedoman Keprotokolan yang baru, rencana tahun 2014 ini bisa ditetapkan, sebagai pengganti Perka BKN Nomor 23 Tahun 2008. “Bahan pidato,



sambutan pimpinan disiapkan dan dikoordinasikan oleh Bagian TU pimpinan dan protokol,” jelas Sumardi.

Melengkapai Informasi tersebut Slamet Riyadi menyampaikan bahwa dalam rangka menggiatkan reformasi birokrasi di bidang keprotokolan, agenda pimpinan BKN sudah dapat diakses melalui *e-calendar* pimpinan. Menurut Slamet Riyadi bahwa pelayanan pimpinan BKN dalam perjalanan dinas dikendalikan menggunakan aplikasi *e-traveling*. “Layanan tersebut dimaksudkan untuk memudahkan *monitoring* dan tidak terjadi perjalanan dinas yang *double account*, dapat mengantisipasi penyalahgunaan anggaran perjalanan dinas,” papar Slamet Riyadi. **mardi**



Seminar on “Green Productivity Improvement”, Myanmar

Pembangunan *Green Economy* dan Meningkatkan *Green Productivity*

Kerjasama kepegawaian antara negara-negara anggota ASEAN dalam kerangka ACCSM (*ASEAN Conference on Civil Service Matters*) terus mengalami perkembangan dan dinamika yang sangat pesat. Terlebih lagi pada Tahun 2015, dengan komitmen kebersamaan, seluruh negara anggota ASEAN akan memasuki *ASEAN Community* (Komunitas ASEAN) dalam rangka harmonisasi hubungan antar negara anggota ASEAN sebagai sebuah komunitas (keluarga besar) dan hidup berdampingan dengan kerjasama yang saling menguntungkan.

Berlandaskan pada komitmen tersebut, Negara Myanmar, sebagai Tuan Rumah (*Host Country*) seluruh

rangkain kegiatan ACCSM ke-17, melalui *Union Civil Service Board* (UCSB) terus berupaya untuk mempererat dan memperkuat kerjasama antara negara-negara anggota ASEAN. Upaya tersebut diwujudkan melalui penyelenggaraan seminar dengan tema “*Green Productivity Improvement* (Peningkatan Ekonomi Hijau)”, yang merupakan bagian dari 9 (sembilan) *Pilot Projects ACCSM Plus Three* (sesuai kesepakatan *Preparatory Meeting ACCSM Ke-16* di Langkawi, Malaysia), dengan mengundang segenap komunitas kepegawaian ASEAN sebagai peserta (partisipan) pada seminar tersebut.

Seminar diselenggarakan pada tanggal 17 hingga 21 Maret

2014, bertempat di *Central Institute of Civil Service*, UCSB, Pyin Oo Lwin, Upper Myanmar. Seminar dibuka oleh U Kyaw Thu, Kepala UCSB, yang didampingi oleh U Htay Aung, Menteri Hotel dan Pariwisata Myanmar. Indonesia mengirim 2 (dua) orang peserta, yakni Janry Haposan U. P. Simanungkalit (Kasubbag Kerjasama Luar Negeri, BKN; *Focal Point ACCSM*) dan Diah Wati Agustayani (Kementerian Lingkungan Hidup). Peserta seminar lainnya adalah berasal dari Myanmar (Tuan Rumah), Filipina, Kamboja, Laos, Malaysia, dan Thailand. Selain negara-negara anggota ASEAN, seminar ini juga dihadiri oleh para Observer dari UNDP (*United Nations Development Programme*), UNEP (*United Nations Environment Programme*), UN-

HABITAT (*Myanmar Climate Change Alliance*), *Asian Disaster Preparedness Centre* (Bangkok), *Chulabhorn Research Institute* (Bangkok), *Smithsonian Institution* (USA), *World Wildlife Fund* (USA), *Cornell University* (USA), *George Washington University* (USA), dan GEGG Myanmar (NGO). Total peserta seminar keseluruhan berjumlah sebanyak 34 (tiga puluh empat) orang.

Tujuan penyelenggaraan seminar adalah dalam rangka meningkatkan kapasitas negara-negara di wilayah ASEAN untuk memastikan partisipasi penuh dari sektor swasta, masyarakat sipil, masyarakat lokal, dan semua pihak terkait untuk peningkatan “*Green Economy and Productivity*”. Seminar tersebut juga diselenggarakan dalam rangka peningkatan kesadaran dan kapasitas untuk keberhasilan pelaksanaan “*Green Economy*” dan peningkatan “*Green Productivity*” menuju pembangunan berkelanjutan di wilayah ASEAN.

Ringkasan Hasil Seminar

Green Productivity merupakan bagian dari *Green Economy*, dimana keduanya menjadi suatu peluang dan tantangan untuk kawasan ASEAN. Seperti diketahui bahwa Kawasan ASEAN sangat kaya akan sumber daya alam (SDA)-nya. Akan tetapi, hal tersebut juga sekaligus menjadi ancaman bagi kelanjutan SDA sebagai akibat perkembangan ekonomi yang terus dipacu dengan tujuan untuk pengentasan kemiskinan dan upaya untuk peningkatan kesejahteraan jangka panjang. Banyak Program dan Kegiatan yang telah disusun dan akan dicapai untuk menjawab tantangan lingkungan pada tingkat regional dan global. Dalam hal ini, Program dan Kegiatan dimaksud diupayakan melalui berbagai bentuk kerjasama yang baik, menuju masa depan yang berkelanjutan (*sustainability*) dengan semangat hijau (*Go Green Spirit*) bagi masyarakat di kawasan ASEAN.

Topik-topik presentasi dan diskusi dalam seminar ini meliputi: (1) *Environmental Legislation*; (2) *Climate Change & Disaster Risk Reduction*; (3) *Climate Change & Disaster Preparedness in Asia*; (4) *Climate Change Mitigation, Adaption & Preparedness*; (5) *Green Fiscal Policy*; (6) *Government Institutions & Systems for Managing Environment, Climate & Natural Resources*; (7) *Strengthening Sustainable Forest Management for Green Productivity Improvement*; (8) *Environmental Health Issues: Water & Sanitation*; (9) *Dry Zone Greening Movements Towards Sustainable Green Productivity Improvement*; (10) *Green productivity through Green Purchasing and Procurement*; (11) *Promoting Sustainable Utilization of Woods Products*; (12) *Integrated Water Resources Management in Dry Zone*; (13) *Natural Resources Issues in ASEAN+3*; (14) *Ecotourism Input to Green Productivity*; (15) *GIS, Remote Sensing and Geospatial Tools for Natural Resource Management*; (16) *Biodiversity Monitoring & Assessment Program*; (17) *Green Infrastructure Development*; (18) *Biodiversity Data Repositories - An Encyclopedia of ASEAN Life*; dan (19) *Building Institutional Capacity to Manage, Use & Sustain Biodiversity*.

Beberapa Rencana Aksi untuk Penerapan *Green Productivity Improvement*

Dari hasil presentasi dan diskusi dalam seminar ini, terdapat beberapa hal pokok yang dapat dijadikan sebagai rencana aksi (*action plan*) guna penerapan *Green Productivity Improvement* lebih lanjut ke depan, yakni: (1) Memberdayakan Sektor Pendidikan untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya keterkaitan antara Pembangunan Sosial dan Ekonomi yang berkelanjutan serta memperkuat kapasitas lintas sektoral pada pengelolaan berkelanjutan sumber daya alam; (2) Mengembangkan kebijakan dan

metodologi untuk mengintegrasikan, Pilar Ekonomi, Sosial, dan Lingkungan; (3) Meningkatkan kesadaran pemerintah, kalangan profesional, swasta/bisnis, perusahaan umum, dan masyarakat luas tentang pentingnya isu Sosial, Ekonomi dan Lingkungan untuk pembangunan berkelanjutan; (4) Penguatan kapasitas Pemerintah (Pusat dan Daerah) terkait dengan perencanaan, perekonomian, dan lingkungan melalui berbagi/pertukaran informasi dan pengetahuan serta pelatihan; (5) Mendorong kolaborasi untuk menghasilkan satu visi mengambil pendekatan lintas Sektor Pemerintah untuk melaksanakan pengelolaan berkelanjutan SDA dan *Green Productivity* serta menciptakan kelompok kerja teknis lintas Sektor Pemerintah untuk mengembangkan rekomendasi bagi semua pihak; (6) Menghargai nilai tradisional dalam pengelolaan SDA pada saat yang sama, “menyuntikkan” teknologi baru; dan (7) Meningkatkan komunikasi serta koordinasi antara Sektor Pemerintah dan Non-Pemerintah serta masyarakat umum.

Adapun mekanisme yang memungkinkan dilakukan adalah melalui identifikasi kesenjangan pengetahuan, prioritas, kebutuhan, koordinasi, dan komunikasi, termasuk tindakan yang dapat dilakukan, yakni melalui: (1) Pengembangan strategi untuk meningkatkan kesadaran masyarakat, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan serta kampanye kesadaran masyarakat (*public campaign*), seperti melalui kegiatan permainan, media sosial, dan “Kurikulum Hijau” di sekolah-sekolah seluruh kawasan ASEAN; (2) Penguatan Sistem Data dan Informasi *Green Economy* dan *Green Productivity* yang transparan serta dapat dengan mudah diakses menuju suatu standar dalam kawasan ASEAN; dan (3) Mengintensifkan komunikasi antar komunitas ASEAN dalam memajukan upaya-upaya untuk mewujudkan *Green Economy* dan meningkatkan *Green Productivity*. **Janry**

K2 EFFECTS

Iwan Fals effects benar - benar fenomenal. Penyanyi balada ini mampu mendongkrak penjualan kaos, kaset, cd dan manik-manik lainnya yang berhubungan dengan penampilannya. Iwan fals menjadi magnet dan penggilanya rela melakukan apa saja : bersorak, berteriak, berjingkrak dan jika perlu mengubah penampilan mirip Iwan Fals...pokoknya apa saja siap dilakukan.



Hiruk pikuk K2 pun tak kalah gaduh. Efek dari kebijakan ini menjadikan jumlah yang mengaku berhak ikut ujian K2 berubah. Seperti dilansir oleh Koran Sindo (22 Maret 2014) berubah. Honorer beneran mengutarakan bahwa tahun 2012 di Kudus tenaga honorer berjumlah 256 dan menjadi 504 tahun 2013. Pasca ujian lulus 206 honorer yang masih muda, padahal yang benar-benar mengabdikan sejak tahun 2005 hanya 60 orang. Koran ini juga melaporkan kejadian di Kabupaten Jepara, Cilacap, Tegal dan Salatiga, tentu kita bisa menduga dengan hal yang sama terjadi di wilayah lain.

Secara nasional, tahun 2012 seluruh instansi mengusulkan 543.587 jumlah meningkat pasca uji publik menjadi 589.753, ditambah dari luncuran K1 (melalui verifikasi validasi, *quality assurance* dan audit tertentu), sehingga ada 649.104 nama yang mengikuti test CPNS 2013. Peserta yang lulus tentu sudah merasa gembira, tidak ketinggalan pejabat Pusat atau Daerah yang mengusulkan nama tersebut. Tapi tunggu dulu, ada proses yang harus dilewati.

Usai pengumuman Honorer K2, BKN tetap mengawal proses

pemberkasan hingga terbitlah surat Kepala BKN Nomor: k.26-30/V.23-4/99 Tanggal 27 Februari 2014 yang mensyaratkan Surat Pernyataan Tanggung Jawab Mutlak PPK dan Tenaga Honorer yang bersangkutan. Akibatnya per 6 Juni 2014 baru 13 instansi Pusat dengan 252 honorer yang mengirimkan berkas ke BKN dan yang sudah ditetapkan baru berjumlah 25 honorer dari tiga instansi. Banyak instansi Pusat/Daerah tidak mampu memenuhi batas waktu seperti yang dalam surat Kepala BKN dimaksud yakni 31 Mei 2014, dan meminta perpanjangan waktu pemberkasan. Hal tersebut disikapi oleh BKN dengan memberikan dispensasi perpanjangan melalui surat Kepala BKN kepada semua Kepala Kantor Regional BKN dan Direktur Pengadaan PNS yang pada intinya memuat batas waktu kesanggupan PPK untuk menyelesaikan kelengkapan berkas penetapan NIP K1 (ATT) dan K2.

K2 effects tidak saja menyajikan akrobatif yang bersifat administratif tapi juga dramatif. Dalam kesempatan menerima audiensi tidak jarang pihak penerima dari BKN harus menerima cercaan dan kuliah tentang kebangsaan dari

rombongan dalam intonasi tinggi disertai dengan *body language* yang berwibawa. Drama berlanjut dengan adanya pernyataan niat untuk mengundurkan diri dari seluruh tenaga honorer di suatu wilayah atau yang lebih inovatif lagi yakni akan meninggalkan NKRI.



Padahal kalau ditelisik lebih jauh, tahun 2005 jarang Pejabat berwenang menetapkan Surat Keputusan (SK) untuk Tenaga Honorer tapi berupa Surat Perintah Tugas, Perjanjian Kerja atau lainnya. Namun, magnet K2 membuat honorer mempunyai SK pengangkatan yang memuat pertimbangan yang lengkap, pengetikan dilakukan dengan rapi dengan huruf dan *font* yang sama dari tahun ke tahun serta kertas yang nampak masih baru. Seperti juga Iwan Fals effects, pencintanya akan siap melakukan apa saja, maka para honorer seolah-olah siap menyediakan dokumen apa saja yang diminta. **Syarif**



Website sebagai Manifestasi Semangat Reformasi Birokrasi

Seperi yang sering diungkapkan oleh Walikota Bandung Ridwan Kamil, industri *start-up* atau industri digital saat ini mempunyai potensi yang sangat besar dan terus menggeliat. Tidak hanya pada industri kreatif saja, dengan memanfaatkan berbagai *tool* atau media digital yang ada, kinerja aparatur negara di berbagai instansi pemerintah dalam menyajikan pelayanan dan informasi terhadap masyarakat menjadi lebih optimal.

Saat ini, hampir seluruh instansi pemerintah telah memiliki *website*, dan/atau bahkan media sosial, seakan sedang berlomba, tak ayal saat ini pun Badan Kepegawaian Negara (BKN) ikut ambil bagian.

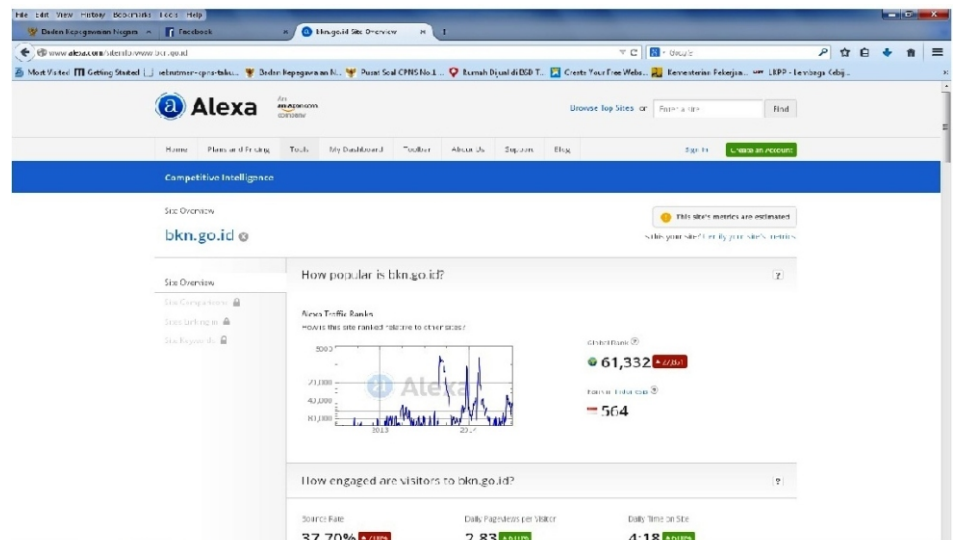
Menurut laporan Deloitte pada Desember 2011, "*The Connected Archipelago, The Role of the Internet in Indonesia's Economic Development*" disebutkan bahwa penetrasi internet di Indonesia pada 2010 meningkat mencapai 9,1 persen dari populasi dan terus meningkat dua kali lipat sejak 2008. Bayangkan jika setengah dari populasi pengguna internet tersebut membutuhkan informasi yang cepat, mudah, dan

akurat, tentu penggunaan *tool* atau media digital oleh penyedia layanan media digital, khususnya instansi pemerintah akan sangat efektif.

Tingkat popularitas *website* BKN saat ini pun dapat dikatakan cukup tinggi, seperti yang tercatat pada *www.alex.com*, *monitoring tool* yang cukup kondang di kalangan penggiat dunia digital, *website* BKN menempati urutan ke 61332 di dunia, dan 564 di Indonesia. Jika dilihat dari capaian tersebut, memang *website* pemerintah bisa dikatakan seperti memiliki magnet tersendiri dibandingkan dengan *website* dari

sektor privat, yang memang membutuhkan *effort* lebih untuk menarik pengunjung.

Sejalan dengan hal tersebut, bertepatan "Dengan Semangat HUT BKN ke 66, Kita Ciptakan Transformasi Manajemen ASN yang Profesional dan Bermartabat," Biro Humas dan Protokol BKN, sebagai unit yang memiliki tugas dan fungsi pelayanan dan hubungan masyarakat, melakukan peluncuran *website* baru tepat pada perayaan puncak HUT ke-66 BKN. Sebagai instansi pemerintah yang membina dan menyelenggarakan manajemen kepegawaian, BKN harus mampu





Pencarian

CALL CENTER 021-8093008

HUMAS 021-80882815



Beranda

Profil

Produk

Kantor Regional

Berita

Regulasi

SJDI

Galeri

Publikasi

Pengumuman

PPID

Blog Kepegawaian

Portal Lama

Hubungi Kami

memberikan informasi secara tepat, cepat, dan terbuka. Arahannya disampaikan Kepala BKN saat memberikan sambutan pada perayaan HUT ke-66 BKN yang berlangsung di Aula BKN Pusat Jakarta, Jumat (30/5).

Eko Sutrisno pun menegaskan bahwa sebagai manifestasi semangat reformasi birokrasi, karakter layanan kepegawaian BKN adalah kepastian, kecepatan, kemudahan, serta biaya terjangkau, bukti konkretnya adalah *website* yang ramah dan mudah untuk digunakan.

Website dengan tampilan baru tampak lebih dinamis, tujuannya untuk mempermudah pengguna saat *hunting* informasi. Kemudian pada halaman awal, terdapat gambar foto yang insiratif, tujuannya agar lebih dapat memberikan inspirasi kepada pengguna *website* BKN. Masih pada halaman awal, *website* BKN juga dilengkapi dengan fitur *auto scroll*, *social media*, dan nomor telepon sentral dan bagian Humas untuk memudahkan pengguna dan pencari informasi. Selanjutnya untuk lebih memperkenalkan jajaran pimpinan BKN, pada fitur profil pejabat ditampilkan foto yang merepresentasikan keterbukaan, sehingga mudah dikenali oleh publik.

Seiring dengan tuntutan pengguna media digital yang kebanyakan juga pengguna *gadget*, *website* BKN dilengkapi dengan fitur *Mobile Responsive*, sehingga masyarakat dapat mengakses informasi kepegawaian kapan pun dan di mana pun berada.

Berbeda dengan fitur produk unggulan pada *website* terdahulu, saat ini fitur produk unggulan menyediakan konten-konten yang lebih beragam, mencakup *Computer Assisted Test* (CAT-BKN), Kartu Pegawai Elektronik (KPE), Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK), Sasaran Kinerja pegawai (SKP), dan Sistem Seleksi CPNS Nasional (SSCN). Tidak hanya itu, masyarakat dapat mengunggah buku-buku yang tersedia pada fitur produk unggulan dan juga dapat melakukan simulasi CAT-BKN.

Gelombang mahasiswa/i yang melamar untuk program magang di BKN pun cukup masif. Oleh karenanya, untuk menampung kreativitas dan minat mahasiswa/i magang pada dunia jurnalis dan hubungan masyarakat, disediakan wadah khusus pada *website* BKN yaitu fitur blog kepegawaian, isinya berupa artikel yang menceritakan pengalaman mahasiswa/i magang selama di BKN.

Harapannya dengan diluncurkannya *website* baru ini, semangat BKN akan Reformasi Birokrasi tetap terjaga dan kualitas pelayanan informasi semakin TOP! **berry**

PNS Peduli Narkoba



Dikdik Kusnadi (BNN) menjelaskan tentang bahaya narkoba dalam keluarga.



ZAT ADIKTIF DAN PSIKOTROPIKA



Jenis-jenis narkoba di sekitar kita: ganja, opium dan shabu/heroin.

Kepedulian PNS terhadap lingkungan sekitar dan keluarga merupakan keperluan yang tidak dapat ditawar-tawar lagi. Hal ini mengingat seorang PNS adalah juga bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan itu sendiri. Demikian ditandaskan Sekretaris Utama (Sesma) BKN Djoko Sutrisno saat membuka Sosialisasi Upaya Menciptakan Lingkungan Bersih Narkoba di Aula BKN Pusat Jakarta (8/5). Sosialisasi yang dihadiri oleh 100 pegawai dari berbagai unit kerja ini adalah salah satu rangkaian kegiatan guna memperingati HUT ke-66 BKN. Bertindak sebagai narasumber Kasubdit Lingkungan Kerja dan Masyarakat, Dikdik Kusnadi. Dijelaskan Dik Dik bahwa penggunaan narkoba didominasi oleh ganja, putaw dan shabu-shabu. "Ganja yang paling dominan karena mudah dikonsumsi dan harganya relative terjangkau", paparnya.



Ketua Panitia HUT ke-66 BKN, Ahmad Jalis dalam laporan pembukaan.



Putaw, narkoba yang paling di konsumsi selain ganja dan shabu.

Futsal



Pengarahan pra tanding oleh Sumardi.



Tanding perdana, tim *outsourcing* vs mahasiswa PIK.

Kompetisi olahraga dalam rangka HUT juga dimeriahkan oleh laga futsal yang diikuti oleh 5 (lima) regu, yakni *Outsourcing*, Mahasiswa Pendidikan Ilmu Kepegawaian (PIK), Perwakilan pegawai BKN Pusat, Kanreg V BKN Jakarta dan CPNS 2013. Dibuka dengan "ritual" tendangan pertama oleh Koordinator Olah Raga Sumardi, laga berlangsung sportif, menegangkan dan menghibur. Kompetisi yang berlangsung selama 10 hari sejak tanggal 5 Mei 2014 mendaulat para pemenang yang tiap timnya beranggotakan 5 (lima) orang, yakni Mahasiswa PIK, *Outsourcing* dan Kantor Regional V BKN Jakarta sebagai Juara I, II dan III.



Jatuh bangun tim *outsourcing* mempertahankan si kulit bundar.



Tim PIK menggiring bola guna membobol gawang lawan.

Lomba Berhias dan *Fashion Show*



Foto bersama seluruh peserta lomba dan Ketua Korpri, Yulina Setiawan.



Antusias mendandani partner lomba masing-masing.

Dharma Wanita Persatuan BKN tidak mau kalah eksis dalam menyambut HUT BKN. Bekerja sama dengan KORPRI Bidang Peningkatan Peran Perempuan dan Pengabdian Masyarakat, wadah para istri PNS BKN ini menggelar lomba berhias dan *fashion show* busana betawi (kebaya encim) pada Senin (26/5) di Aula BKN Pusat Jakarta. Perlombaan diikuti oleh 32 pasang dari perwakilan unit Eselon II. Juri yang beranggota Hapidawati dan Setyo Dwi Wardhani, keduanya dari SMKN 32 Tebet beserta Bahrudin, pegawai BKN di Dir. Pensiun PNS dan Pejabat Negara yang notebene memiliki keterampilan dan ketertarikan dibidang busana dan kebaya, mendapuk Dir. Kepangkatan dan Mutasi, Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian sebagai Juara I, II dan III. Sedangkan Harapan I, II dan II disematkan pada Dit. Pensiun PNS dan Pejabat Negara, Kanreg V BKN Jakarta serta Dit. Dalpeg III.



Fashion show perwakilan pusdiklat.



Lenggak lenggok peserta Biro Keuangan.

Lomba Foto Pusdiklat



Apapun gadgetnya silahkan saja.



Demi mendapatkan angle terbaik.

Dalam rangka menyambut HUT ke-66 BKN, Pusdiklat BKN menyelenggarakan lomba foto gedung Pusdiklat BKN yang berlokasi di Ciawi, Bogor. Lomba dilaksanakan pada 13 Mei 2014, diikuti oleh 52 peserta yang berasal dari perwakilan pegawai BKN Pusat, Mahasiswa PIK dan terbanyak berasal dari CPNS 2013. Panitia memberikan keleluasaan bagi peserta untuk mencari obyek foto, termasuk perangkat yang digunakan. Peserta dapat menggunakan berbagai macam gadget, baik kamera DSLR, *pocket camera*, *aquatic camera*, *iPad*, bahkan *handphone*. Setiap peserta maksimal mengirimkan 4 foto. Tim Juri beranggotakan Kapus Diklat Pepen Julia Effendi, Kabiro Rumah Tangga dan Perlengkap, Aidu Tauchid dan Ketua Panitia HUT Ahmad Jalis. Kriteria penilaian berdasarkan pada ketajaman obyek, kreativitas, angle, dan komposisi. Pemenang lomba Juara I Bahtiar Alfikri, kemudian Azmy Luthfiyah Fatimah, dan Anton Yulias masing-masing sebagai Juara II dan III. Adapun Juara Harapan diraih oleh Nurlinda Sari, Irianto, Inta Permata Agustia dan Yuliza Hairunnisa.



Salah satu *shoot point*, lapangan tennis yang bersebrangan dengan kantin.



Selfie setelah lomba.

Pameran Produk BKN



Kepala BKN, Eko Sutrisno meninjau salah satu stan.



Produk penelitian pegawai bisa di dapatkan di sini.

Perayaan HUT tidak hanya berlokasi di Aula Gedung I, ragam hiburan dan pameran produk BKN yang berlokasi di Lobby Gedung II Lantai dasar tak kalah meriah. Pusdiklat, Biro Kepegawaian, Assessment Center, Puskalitpeg, Stankomjab, Kinerja Pegawai dan tak ketinggalan "best seller" produk BKN, yakni CAT menjadi peserta tetap pameran yang digelar rutin setiap perayaan HUT. Stan-stan dari mitra BKN seperti Jasa Raharja, Prudensial, BNI, BRI dan Bank Jabar turut hadir menyemarakkan gelar pameran dengan produk-produk andalan mereka. Pengguntingan pita oleh Kepala BKN, Eko Sutrisno menjadi intro dimulainya penyelenggaraan acara puncak yang berlangsung marathon hingga sore hari. Masing-masing stan berupaya mempromosikan 'dagangan' mereka. SKP yang merupakan produk baru kepegawaian menjadi 'jualan' yang memikat para PNS, sedangkan pengunjung yang berminat adu tarung di rekrutmen CPNS yang akan datang memilih untuk melimpir ke stan CAT.



Berkesempatan berbincang dengan *front desk assessment center*.



Best seller produk BKN, CAT.

Senam Sehat



Peserta senam bersama.



Waka BKN berbau dengan pegawai.

Senam sehat bersama yang merupakan aktifitas rutin mingguan di lingkungan BKN menjadi istimewa pada Jumat (23/5). Dalam rangka HUT ke-66 BKN, peserta 'diguyur' berbagai *doorprize* menarik, yang meliputi TV LCD 32 inc, lemari es, sepeda, mesin cuci, dan bermacam hadiah hiburan. Peserta yang terlibat tidak hanya merupakan pegawai BKN, tapi juga Dharma Wanita dan pegawai *outsourcing*. Hadir pula beberapa stan yang menjadi mitra langganan BKN. Olah tubuh yang merupakan susunan rangkaian gerak dan musik yang sengaja dibuat sedemikian rupa sehingga muncul keselarasan diantara ke duanya menciptakan suasana yang menyenangkan, selain tubuh sehat dan pikiran bugar. Kepala dan Wakil Kepala BKN beserta jajaran pejabat lainnya tampak rileks mengikuti setiap gerakan yang dipandu oleh instruktur terlatih. Sambil menunggu pengundian *doorprize* panitia menyediakan hiburan organ dangdut, yang semakin semarak dengan keikutsertaan peserta bergoyang.



Bersuka ria menanti *doorprize*.



Sepeda gunung siap di gowes.



BKN Pertahankan WTP 5 Tahun Berturut-Turut

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), berdasarkan Undang-undang Nomor 15 Tahun 2006 dan Undang-undang Nomor 15 Tahun 2004, telah melakukan pemeriksaan atas Laporan Keuangan Badan Kepegawaian Negara Tahun 2013, yang terdiri atas Laporan Realisasi Anggaran, Neraca dan Catatan atas Laporan Keuangan.

Pemeriksaan ditujukan untuk memberikan opini atas kewajaran Laporan Keuangan BKN dengan memperhatikan kesesuaian laporan keuangan dengan Standar Akuntansi Pemerintahan, efektivitas sistem pengendalian *intern* dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. Hal ini sesuai surat BPK Nomor 47/S/V-XVI/05/2014 tanggal 30 Mei 2014 tentang Hasil Pemeriksaan atas Laporan Keuangan Badan Kepegawaian Negara Tahun 2013.

Opini audit BPK berupa Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) atas laporan keuangan, baik Pemerintah Pusat maupun Daerah sudah menjadi cita-cita dan menjadi obsesi bagi seluruh pimpinan Kementerian/

Lembaga, Pusat dan Daerah. Sebab dengan opini tersebut Kementerian/Lembaga akan dapat mengekspresikan akuntabilitasnya sebagai identitas Kementerian/Lembaga kepada para *stakeholder* sebagai birokrasi yang memiliki citra *good governance*.

Opini WTP adalah salah satu dari opini audit atas laporan keuangan. Opini ini berarti laporan keuangan, dimana salah satu unsurnya adalah realisasi anggaran adalah benar, sehingga tidak diberikan pengecualian. Opini audit merupakan bentuk dari pernyataan tertulis atas laporan keuangan yang diperiksa.

Dalam laporan keuangan tahun 2013, BKN telah berhasil mempertahankan opini WTP dari BPK untuk ke-5 kalinya. Prestasi mendapat opini WTP yang ke-5 kali berturut-turut dari BPK ini layak untuk dipertahankan, mengingat opini WTP merupakan bukan menjadi tujuan utama, namun tata kelola keuangan yang baik menjadi tujuan, sehingga akan terwujud tatakelola pemerintahan yang bersih.

WTP bukan merupakan tujuan akhir dari BKN, namun lebih dari itu WTP merupakan sasaran menuju tertib administrasi pengelolaan keuangan negara yang lebih transparan dan akuntabel guna mewujudkan *good governance* dan *clean government*. Predikat WTP bukan jaminan suatu lembaga bebas dari korupsi, karena pada kenyataannya banyak petinggi Kementerian/Lembaga yang tertangkap oleh KPK.



Oleh karena itu, BKN senantiasa berhati-hati dalam pengelolaan keuangan negara. WTP bukan sekedar dijadikan *brand* seolah-olah Kementerian/Lembaga tertentu bebas dari penyelewengan dan penyimpangan anggaran. **azis**

Diklat Prajabatan 2013 *From Training to Competence, from Competence to Performance*



Ruang Serbaguna Pusdiklat BKN Ciawi pada Senin (2/6) tampak berbeda. Suasana demikian bukan tanpa sebab, karena pada hari itu akan dilaksanakan Diklat Prajabatan CPNS 2013. Diklat prajabatan merupakan salah satu persyaratan CPNS untuk menjadi seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS. Disaksikan tak kurang 99 peserta Diklat, terdiri dari Golongan III sebanyak 39 orang, Golongan II sebanyak 59 orang, serta Golongan I sebanyak 1 orang, Kepala Pusat Pendidikan dan Latihan BKN Pepen Julia Efendi dalam laporannya menyampaikan bahwa persyaratan untuk mengikuti Diklat Prajabatan ini dimaksudkan guna membekali dan menentukan sosok PNS yang mengarah kepada upaya peningkatan: sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa dan negara; kompetensi baik teknis, manajerial maupun kepemimpinan; serta efisiensi, efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasi. "Sasaran Diklat Prajabatan adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi sesuai dengan persyaratan pengangkatan untuk menjadi PNS", sambung Pepen.

Diklat Prajabatan Golongan I/II akan berlangsung selama 19 hari (equivalen 174 JP) dimulai pada 2 Juni s/d 20 Juni 2014. Sedangkan Golongan III berlangsung selama 24 hari (equivalen 216 JP) yang dimulai pada 2 Juni s/d 25 Juli 2014. Seluruh kegiatan selama Diklat berlangsung di Gedung Pusdiklat BKN Ciawi. Panitia menyediakan akomodasi/asrama bagi seluruh peserta, dengan tenaga pengajar yang difasilitasi oleh Widyaiswara BKN dan Lembaga Administrasi Negara (LAN).

Diklat secara resmi dibuka oleh Kepala BKN Eko Sutrisno. Dalam sambutannya Eko mengungkapkan bahwa seluruh peserta Diklat Prajabat akan menjadi PNS, jika dapat mengikuti dan lulus Diklat Prajabat ini dengan baik. Mereka diharapkan akan menjadi garda depan pelayanan publik kepegawaian yang transparan, adil, jujur dan akuntabel.

Terkait dengan diberlakukannya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, Eko mengingatkan tentang tantangan pengelolaan dan penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara ke depan yang semakin besar dan kompleks. Untuk itu, diharapkan kepada peserta untuk tetap berupaya mengasah kemampuan dan wawasan mereka sehingga dapat berkompetisi

dengan baik; siap berkomitmen untuk mewujudkan visi BKN sebagai institusi pembina dan penyelenggara manajemen PNS yang profesional dan bermartabat; sebagai konsekuensi logis dari pilihan dan komitmen mereka maka mereka sudah harus siap dan sanggup untuk meningkatkan kapasitas, kapabilitas, kompetensi dan kinerja serta sanggup pula untuk memenuhi segala ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik sebagai warga BKN, keluarga besar Korps Pegawai ASN maupun sebagai bagian Aparatur Negara Republik Indonesia.



Turut hadir dalam acara tersebut Wakil Kepala BKN, Bima Haria Wibisana, S. Kuspriyo Murdono dan Yulina Setiawan selaku Deputi Mutasi dan Deputi Pembinaan Manajemen Kepegawaian didampingi beberapa undangan Pejabat Eselon II dan III. Dalam kesempatan tersebut juga dilakukan penanaman pohon di areal gedung Pusdiklat sebagai wujud kepedulian terhadap keseimbangan ekosistem setempat. **din**

INI DEDIKASI KU...



Menara Suar di Pulau Tekong, Provinsi Kepulauan Riau

Coba tanyakan pada Abdul Muis isi lima citra manusia Perhubungan, dia tidak akan menjawabnya karena tidak hafal atau bahkan tidak tahu. Namun, dia telah memberikan bukti bahwa nilai-nilai dalam lima citra manusia Perhubungan telah menjadi darah dagingnya. Semangat kerjanya sekokoh bangunan menara suar yang menjadi tugasnya. Bersama tiga rekannya, yakni Indra Dewantoro, Muhammad Latif, dan Yasrizal, mereka tak putus semangat untuk menyinari lautan lepas di Pulau Tekong. Sebab, mereka adalah Penjaga Menara Suar dan mereka adalah pahlawan sesungguhnya yang telah menjaga nyala suar negeri ini.

Menjadi penjaga suar bagi Abdul Muis merupakan pekerjaan mulia. “Banyak kapal yang melintas dari sejumlah Negara berkat bantuan orang-orang seperti kami ini, mereka tahu arah dan tidak menabrak karang. Jadi, pekerjaan kami ini menyelamatkan banyak orang dari bahaya,” ujarnya bangga.

Kebanggaan sebagai Penjaga Menara Suar itulah yang menjadi energi terpendam yang menyalakan tekad dalam diri Abdul Muis dan rekan-rekan dalam bekerja dan menularkannya kepada orang lain.

Menjadi Penjaga Menara Suar selama 33 tahun telah menunjukkan sosok seorang Abdul Muis, berbekal ijazah SD/SR beliau diterima sebagai PNS dengan Golongan Ruang awal I/a. Namun, hal itu tidak membuat Abdul Muis berkecil hati. Hari-harinya diisi dengan tugas-tugas rutin seperti memeriksa minyak lampu suar dan sebagainya hingga ditempatkan di berbagai tempat menara suar sekitar kepulauan Riau, seperti Pulau Nongsa dan Pulau Kepala serta Tanjung Sekatung, telah beliau jalani tanpa mengeluh.

Sedang menurut Yasrizal yang dipercayakan sebagai Koordinator Penjagaan dan Pengamanan, bukan kesejahteraan yang menjadi beban pikirannya, namun bentuk perhatian dari pimpinanlah yang mereka butuhkan, karena kesejahteraan bagi mereka cukup saja. Kisah pilu yang telah mereka rasakan saat rekan sejawat (Penjaga Menara Suar di Pulau Berhala) yang menghembuskan nafas terakhir karena jarak yang jauh dari klinik terdekat saat menderita sakit, menyingkap permasalahan klasik tentang bentuk sebuah perhatian.

Para Penjaga Menara Suar ini masih bersyukur anak keturunan mereka bisa mengenyam pendidikan dengan layak, walaupun kesedihan tak dapat mereka sembuyikan bila mengingat anak keluarga yang jauh nun disana.

**Penulis adalah salah satu pegawai dari Kementerian Perhubungan*



Penjaga Menara Suar Pulau Tekong:
Indra Dewantoro, Muhammad Latif, Yasrizal dan Abdul Muis (Kiri - Kanan)



Tempat Tinggal Penjaga Menara Suar di Pulau Tekong.



Satu-satunya Alat Komunikasi yang digunakan oleh Penjaga Menara Suar di Pulau Tekong.

Di lokasi kerja, tidak ada hiburan selain memancing dan mengobrol dengan sesama rekan kerja. Jarak tempuh hanya 3 jam dari Batam tak membuat Pulau Tekong bersahabat dengan hiburan. Di sana tidak terjangkau siaran radio dan televisi. Hanya ada *Single Side Band* (SSB) untuk berkomunikasi dengan dunia luar. Alat komunikasi ini merupakan alat andalan para penjaga suar. Mereka sedikit terbantu dengan adanya nelayan setempat yang bersandar hanya untuk meminta air bersih yang ditukar dengan hasil tangkapan.

Pada saat *apluasing* yang dilakukan tiap 3 bulan sekali oleh kantor Distrik Navigasi Tanjung Pinang, mereka mendapat jatah logistik berupa beras, mie instan, air bersih bahan bakar dan kebutuhan lainnya.



Di kompleks Mercu Suar Pulau Tekong ini terdapat 2 (dua) blok rumah tempat tinggal yang terdiri dari 6 unit rumah dan 2 bangunan instalasi seperti ruang genset dan menara VTS (*Vehicle Traffic Service*). Selain itu, terdapat juga sebuah bangunan yang berfungsi sebagai ruang radio. Instalasi VTS tersebut saat ini menjadi tugas tambahan bagi mereka untuk menjaganya.

Pada zaman yang modern dan canggih ini, keberadaan alat seperti GPS sudah bukan hanya langka, namun tak bisa ditampik bahwa peran Menara Suar dan para petugasnya merupakan sebuah keharusan. **ayat-hasbi**



Bersama BKN, Raja Ampat Pacu Layanan Kepegawaian

Raja Ampat yang dijuluki *The Paradise of Papua* merupakan *icon* wisata tersohor di Negeri Zamrud Khatulistiwa dan menjadi tujuan para penyelam yang tertarik terhadap keindahan pemandangan bawah lautnya. Empat gugusan pulau di Raja Ampat dinamakan berdasarkan empat pulau terbesarnya, yakni Pulau Waigeo, Pulau Misool, Pulau Salawati, dan Pulau Batanta. Raja Ampat yang terletak di Provinsi Papua Barat ini, menurut berbagai sumber, merupakan salah satu dari 10 perairan terbaik untuk *diving site* di seluruh dunia. Bahkan, juga diakui sebagai nomor satu untuk kelengkapan flora dan fauna bawah air pada saat ini.

Kabupaten Raja Ampat dengan luas wilayah 46.296 km² dan bermoto “Mbilin Kayama” atau “Membangun Bersama” ini mempunyai PNS berjumlah 2398 orang, tersebar di 56 satuan kerja (satker). Kabupaten yang akan menyelenggarakan Sail Raja Ampat pada Agustus ini menyuguhkan fenomena alam yang menawan dengan keanekaragaman hayati yang melimpah. Terdapat 1.511 spesies ikan di Raja Ampat, 75% seluruh spesies karang yang ada di dunia, 10 kali lipat jumlah spesies

karang yang ditemukan di seluruh Karibia, terdapat 600 spesies karang yang tercatat, 5 spesies penyu laut langka, 57 spesies udang mantis, 13 spesies mamalia laut, 700 jenis moluska, dan 27 spesies ikan yang hanya dapat Anda temukan di wilayah ini. Kekayaan biota ini telah menjadikan Raja Ampat sebagai perpustakaan hidup dari koleksi terumbu karang dan biota laut paling beragam di dunia. Menurut laporan *The Nature Conservancy* dan *Conservation International*, sekitar 75% spesies laut dunia tinggal di pulau yang

Belum lama ini, Buletin Kepegawaian BKN mengirimkan Janry Haposan UP Simanungkalit dan Abdur Rahman Setiawan guna mengelaborasi berbagai aspek kepegawaian yang diselenggarakan di kabupaten ini. Dalam momen berharga tersebut, Tim Buletin melakukan wawancara dengan Sekretaris Daerah Raja Ampat Ferdinand Dimara, Kepala Bidang Diklat dan Aparatur Stanly Fiktor Metem Sauyai, dan Kepala

Bidang Pengembangan dan Standarisasi Jefry Wijaya Abidin.

Fokus terhadap Pengembangan Kualitas SDM

Dalam penuturannya, Ferdinand Dimara menjelaskan bahwa guna meningkatkan kelancaran dan kontinuitas pembangunan di daerahnya, pihaknya terus melakukan koordinasi dengan berbagai pihak, termasuk dengan BKN. “Kami menyadari bahwa BKN berperan sentral dalam Manajemen ASN di instansi-instansi pemerintah, termasuk di Raja Ampat,” ujarnya.

Diungkapkan pula bahwa sebagai kabupaten yang masih relatif belia (berdiri sejak tahun 2003, Red), Raja Ampat membutuhkan banyak SDM profesional dan berintegritas. Untuk itu, pihaknya fokus dan peduli terhadap berbagai langkah yang ditempuh BKD Raja Ampat guna meningkatkan kualitas SDM pegawai di wilayahnya. “Dengan bimbingan dan supervisi dari BKN Pusat dan Kanreg IX BKN Papua, kita bisa pacu kualitas layanan kepegawaian di Raja Ampat,” tegasnya.

Ferdinand Dimara lebih jauh menyatakan bahwa *Leading Sector* utama di Raja Ampat adalah Wisata, Perikanan Laut, dan Perkebunan. Terkait hal ini, pemerintah kabupaten Raja Ampat telah menjalin kerja sama dengan berbagai pihak, termasuk Universitas Papua untuk meningkatkan pendidikan aparatur. Ia menambahkan bahwa peningkatan pendidikan bagi PNS di wilayahnya diarahkan pada *leading sector* di Raja Ampat. "Tak bisa dibantah, bahwa pelayanan kepada masyarakat juga dipengaruhi oleh kualitas aparatur yang melayani," terangnya.

Lebih lanjut ditekankan bahwa bersama Pemerintah Kabupaten Raja Ampat sangat mengapresiasi rencana BKN membentuk Kanreg BKN Papua Barat. "Kami menyambut positif hal ini," ucapnya. Menurutnya, pembentukan Kanreg BKN di Papua Barat akan kian mendekatkan pelayanan kepegawaian BKN kepada masyarakat PNS di daerahnya. "Dengan demikian, pembukaan Kanreg BKN Papua Barat membawa 'angin segar' bagi kami dan berimplikasi menguntungkan bagi BKN, Pemerintah Kabupaten Raja Ampat, dan PNS di wilayah kami," tuturnya.

Pacu Kualitas Layanan Kepegawaian

Pada kesempatan yang lain, Jefry Wijaya Abidin mengekspresikan bahwa BKD Raja Ampat terus berbenah, dan berupaya meningkatkan kualitas layanan kepegawaian di daerahnya. Dengan jumlah 39 pegawai dari berbagai latar belakang pendidikan dan sejumlah keterbatasan infrastuktur, tentu bukan tugas yang mudah.

Terkait peningkatan kualitas aparatur di Raja Ampat, Jefry Wijaya Abidin memuji langkah-langkah BKN Pusat dan Kanreg IX BKN Pusat yang

mengirimkan aparaturnya guna meningkatkan wawasan dan kompetensi kepegawaian. "Antara lain terkait UU Aparatur Sipil Negara (ASN), bimbingan teknis Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK), dan materi lainnya," jelasnya. Jefry Wijaya Abidin menandakan bahwa guna mengukur kinerja aparaturnya, BKD Raja Ampat telah melakukan sejumlah langkah. "Pada konteks ini, kami telah mengaplikasikan absensi kehadiran dan kepulangan pegawai dengan menggunakan metode sidik jari (*finger print*)," tambahnya.

Sementara, Stanly Fiktor Metem Sauyai menuturkan bahwa pihaknya berupaya menyuguhkan inovasi dan terobosan layanan kepegawaian. Antara lain adalah pemberian Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan (STTPP) langsung pada hari yang sama, kepada para peserta Diklat Prajabatan yang mengikuti seluruh program dengan baik dan dinyatakan lulus.

Dijelaskan pula bahwa BKD Raja Ampat tengah mengirimkan para pejabat struktural di wilayahnya guna mengikuti Diklat PIM III dan Diklat PIM IV. Di samping itu, pihaknya segera melakukan pendataan para pejabat struktural di seluruh Raja Ampat, guna mengetahui siapa saja yang belum mengikuti Diklat PIM. "Kami berharap mereka segera mengikuti Diklat PIM tersebut bukan sekadar menggugurkan kewajiban, namun untuk meningkatkan jiwa profesionalisme dan semangat pelayanan kepada masyarakat," ujarnya.

Lebih lanjut disampaikan bahwa SAPK yang merupakan *Quick Wins* (Layanan Unggulan) BKN telah diimplementasikan di BKD Raja Ampat sejak tahun 2012. "Dengan adanya SAPK, kami dapat lebih fektif dan efisien melayani masyarakat, meski pun sesekali terjadi *web error* (gangguan jaringan) di wilayah kami," imbuhnya.

Pegawai Teladan BKD Raja Ampat

Jefry Wijaya Abidin menjelaskan bahwa salah seorang pegawai BKD Raja Ampat yang patut diteladani adalah Paisal. Menurut rekan-rekan kerja yang mengenalnya dengan baik, pegawai yang menjadi Aparatur Negara sejak tahun 2006 ini adalah figur pegawai yang cekatan, disiplin, dan berdedikasi tinggi.

Pegawai kelahiran Biak 33 tahun lalu ini bertugas memproses mutasi kepegawaian. Ayah dari M. Farhan Maulana Ibrahim dan Ahmad Ihza Mahendra Ibrahim tersebut menyatakan senang bisa memperkuat jajaran SDM Aparatur di Raja Ampat, khususnya BKD.



"Insya Allah kami terus berupaya menyajikan pelayanan prima kepada masyarakat," tuturnya.

Suami dari Norma ini mengungkapkan bahwa dirinya banyak belajar dari para pimpinan. Menurutnya, masih banyak PNS di Raja Ampat yang lebih berprestasi. "Saya hanya pegawai yang memperoleh 'pantulan' dari para pimpinan dan rekan-rekan di BKD Raja Ampat tercinta," ucapnya berkaca-kaca. *janry-aman*



**Wawancara dengan Deputy SINKA
Edy Wahyono SP**

BKN, Leading Sector Akselerasi Reformasi Birokrasi

Berdasarkan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara nasional merupakan wewenang Badan Kepegawaian Negara. Tak pelak lagi, dibutuhkan Sistem Informasi Kepegawaian yang andal guna membina dan menyelenggarakan Manajemen ASN terhadap PNS dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian Kerja (PPPK). Guna mengelaborasi berbagai aspek terkait hal ini, Tim Redaksi Buletin menerbitkan M.Irfan dan Abdur Rahman mewawancarai Deputy Sistem Informasi Kepegawaian (SINKA BKN) Edy Wahyono SP di ruang kerjanya:

UU ASN merupakan salah satu upaya mempercepat implementasi Reformasi Birokrasi. Bagaimanakah keterkaitan dan peran BKN, khususnya pada lingkup Kedeputan Sistem Informasi Kepegawaian (SINKA) dengan UU ASN ini?

Berdasarkan Pasal 43 UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN, salah satu tugas BKN adalah “penyimpanan informasi yang telah dimutakhirkan oleh Instansi dan Perwakilan serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara”. Selain itu, Pasal 46 menyebutkan bahwa kewenangan BKN diantaranya adalah “memelihara dan mengembangkan Sistem Informasi Pegawai ASN melalui pengumpulan data dan pencatatan informasi Pegawai ASN, pemberian informasi data Pegawai ASN, dan penataan administrasi Pegawai ASN”.

Sebagaimana kita ketahui, Kedeputan Sistem INKA sejak 2011 mengembangkan dan menerapkan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) berbasis web, yang digunakan

seluruh instansi pemerintah. SAPK merupakan salah satu *Quick Wins* (layanan unggulan) BKN guna pelayanan kepegawaian yang efektif dan efisien.

Dengan berlakunya UU ASN, Kedeputan SINKA menyiapkan beberapa kegiatan sebagai konsekuensi logis penerapan UU ASN. *Pertama*, dilakukan penyesuaian aplikasi terkait perubahan Batas Usia Pensiun (BUP) PNS yang sebelumnya 56 menjadi 58 tahun. *Kedua*, mengubah beberapa nomenklatur (penamaan) eselonisasi menjadi Pejabat Tinggi/Pejabat Administratif. *Ketiga*, melakukan aktivasi terhadap PNS yang sebelum UU ASN diberlakukan dinyatakan pensiun menjadi aktif kembali, serta penyesuaian lain sambil menunggu selesai disusunnya Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) dan Peraturan Kepala (Perka) BKN sebagai petunjuk pelaksanaan (juklak) dan petunjuk teknis (juknis) UU ASN.

Kami juga melakukan sosialisasi penerapan SAPK terkait diberlakukannya UU ASN, kebijakan Kenaikan Pangkat/Pensiun Otomatis, serta kegiatan lainnya seperti Pendaftaran Seleksi CPNS melalui www.sscn.bkn.go.id. Sosialisasi ini kami lakukan dengan meminta *slot* waktu pada kantor regional (Kanreg) atau unit kerja yang melaksanakan Rakor Kepegawaian dengan mengundang BKD Provinsi, Kabupaten dan Kota.

Pada 2015, Kegiatan besar yang kami lakukan adalah pendataan PNS termasuk PPPK, Pejabat Negara, serta membangun *Disaster Recovery Center* (DRC), terkait semakin bertambahnya data yang harus dicakup.

Apa langkah dan upaya strategis yang di kedepankan Kedeputan Sistem INKA terkait peningkatan peran BKN ?

Langkah strategis terkait tantangan yang dihadapi BKN adalah menciptakan konsistensi kebijakan khususnya dalam manajemen kepegawaian. BKN pun berusaha membangun Sistem Informasi ASN yang bersifat nasional dan terintegrasi

antar instansi, guna mewujudkan Efisiensi, Efektivitas, dan Akurasi Pengambilan Keputusan dalam manajemen ASN berbasis Teknologi Informasi.

Sistem Informasi ASN mudah diaplikasikan, mudah diakses, dan memiliki sistem keamanan terpercaya. Sistem Informasi tersebut dikelola BKN dan dapat diakses berbagai instansi terkait, baik untuk keperluan *update* data maupun untuk pengambilan keputusan. Salah satu manifestasi mewujudkan pembangunan dan pemutakhiran data secara berkala adalah kerja sama BKN dengan Badan Pertimbangan Tabungan Perumahan (Bapertarum PNS) guna Pemutakhiran *Database* PNS secara berkelanjutan.

Bagaimana peran BKN dalam upaya percepatan perwujudan Reformasi Birokrasi dikaitkan permasalahan dan tantangan dalam bidang kepegawaian ?

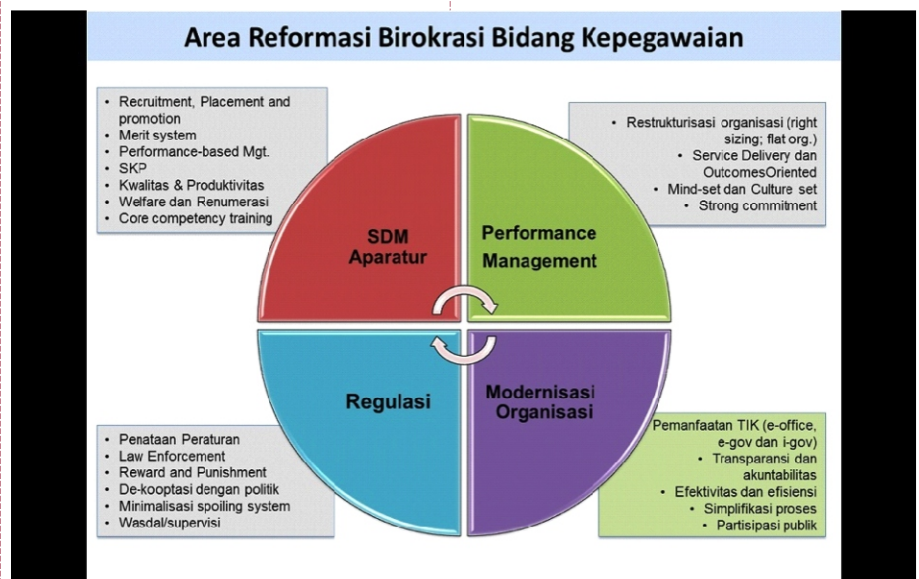
Pemerintah menetapkan 9 program percepatan Reformasi Birokrasi, dari 9 program tersebut setidaknya 6 program sangat terkait dengan tugas dan kewenangan BKN, yaitu: Penataan Struktur Birokrasi, Penataan jumlah, distribusi dan kualitas PNS, Sistem seleksi CPNS dan promosi secara terbuka, Profesionalisme PNS, Pengembangan Sistem Elektronik (*e-Government*) dan Peningkatan kesejahteraan Pegawai Negeri.

Jelaslah, BKN menjadi *leading sector* dalam akselerasi Reformasi Birokrasi. Memang diakui bahwa dalam implementasinya tidak semudah seperti apa yang dibayangkan sebelumnya. Faktor eksternal dan lingkungan strategis yang berada diluar kontrol BKN menjadi tantangan tersendiri.

Sebagai contoh, kebijakan dalam pengangkatan tenaga honorer, yang dimulai sejak tahun 2005-2009, bahkan berlanjut pada tahun 2012 yang lalu, telah diangkat kurang lebih sejumlah 915 ribu PNS (880 ribu dari 2005-2009, dan

35 ribu TH K-I), belum dihitung pengangkatan Sekretaris Desa dan yang masih dalam proses adalah pengangkatan TH Kategori II. Kebijakan pengangkatan TH ini tidak melalui mekanisme baku, dimana seharusnya didasarkan analisa jabatan, beban kerja dan persyaratan lain.

Meski demikian BKN telah melakukan inovasi dan *breakthrough* dalam manajemen kepegawaian, diantaranya melalui *Assesment Center*, *Computer Assisted Test* (CAT) serta penerapan *e-Government* dalam layanan kepegawaian. Dalam peningkatan kesejahteraan PNS, BKN pun melakukan kajian diantaranya melalui evaluasi jabatan (*job pricing*) dan beberapa program unggulan lainnya, seperti terlihat pada gambar berikut :



Apa pesan Bapak bagi para PNS BKN dalam menjalankan peran instansi ini kedepannya ?

Peran manajemen kepegawaian yang dilaksanakan BKN selama ini jelas diakui oleh pemerintah dan masyarakat. Terbukti dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN, tugas dan kewenangan BKN menjadi diperluas tidak saja menyangkut masalah PNS tetapi

juga Aparatur Sipil Negara yang juga termasuk PPPK. Dari satu sisi merupakan kebanggaan, namun disisi lain dapat menjadi bumerang apabila kita tidak dapat melaksanakan tugas dan menerapkan kewenangan yang diberikan. Kepercayaan yang diberikan tersebut tidaklah datang secara tiba tiba, tapi dibangun dengan prestasi dan kerja keras kita selama ini.

“
BKN melakukan berbagai inovasi dalam manajemen kepegawaian
 ”

Sebagai salah satu unsur pimpinan, saya berharap kita mampu menjaga dan meningkatkan kepercayaan yang telah diberikan tersebut. Pesan ini tentunya tidak saja

ditujukan kepada saya pribadi, namun juga kepada segenap pegawai BKN. Ibarat pepatah, Jangan hanya karena nila setitik, rusak susu sebelanga. Insya Allah BKN menjadi institusi terhormat dengan pegawainya yang profesional dan bermartabat. Amiin.
irfan/aman

Kanreg I BKN Yogyakarta Kembali Buktikan Menjadi Juara

Ada pepatah bijak mengatakan bahwa jika kita menabur gagasan akan menuai perbuatan, jika kita menabur perbuatan akan menuai kebiasaan, jika menabur kebiasaan akan menuai karakter dan jika kita menabur karakter akan menuai takdir. Hal inilah rupanya yang menjadi roh spirit pegawai yang bekerja di lingkungan Kantor Regional I BKN Yogyakarta. Filosofi dari pepatah bijak tadi menjadikan budaya kerja individu yang senantiasa ingin memberikan yang terbaik kemudian terakumulasi menjadi budaya organisasi. Budaya individu yang unggul kemudian menjelma menjadi budaya organisasi yang unggul. Kolektivitas dari PNS yang berkarakter unggul tadi menjelma menjadi karakter organisasi yang unggul. Dengan demikian, Kanreg I BKN Yogyakarta yang selalu berhasil menyabet berbagai pengakuan dan penghargaan baik dari internal maupun eksternal adalah merupakan takdir, yakni dari buah upaya yang berkelanjutan dan kerja keras tidak mengenal lelah oleh orang-orang yang berkarakter kuat serta sinergitas dari seluruh komponen yang terlibat.

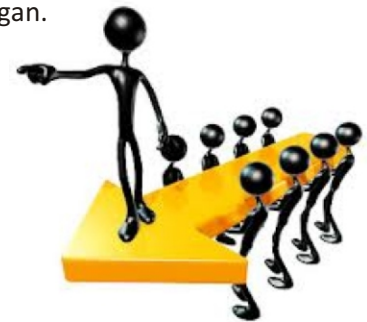
Baru-baru ini, dalam momen hari jadi BKN yang ke-66 tanggal 30 Mei 2014 bertempat di aula lantai 5 Gedung I BKN Jakarta, Kepala BKN Eko Sutrisno memberikan apresiasi dan penghargaan kepada satuan

kerja yang berprestasi dan meraih penghargaan karena telah mengelola dan melaksanakan tugas dengan baik. Salah satu penghargaan yang berhasil disabet oleh Kanreg I BKN Yogyakarta adalah sebagai peringkat ke 2 (kedua) kategori Unit Akuntansi Pembantu Pengguna Anggaran Wilayah (UAPPA-W) lingkup Kanwil Ditjen Perbendaharaan Kementerian Keuangan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta atas penilaian kinerja penyusunan dan penyajian laporan Keuangan Kementerian Negara/Lembaga tahun anggaran 2013.

Dalam evaluasi kinerja pelayanan publik yang dilakukan oleh Inspektorat BKN, Kanreg I BKN Yogyakarta mendapat skor 762 dengan sebutan A (sangat baik). Evaluasi kinerja layanan publik ini mengacu pada ketentuan dalam peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB) nomor 38 Tahun 2012 tentang pedoman Penilaian Kinerja Unit Pelayanan Publik. Komponen yang dinilai meliputi 9 komponen antara lain: Visi Misi bobot 5 persen, Standar Pelayanan dan Maklumat Pelayanan bobot 25 persen, Sistem Mekanisme dan Prosedur bobot 10 persen, Sumber Daya Manusia bobot 17 persen, Sarana/dan prasarana Pelayanan bobot 8 persen,



Penanganan Pengaduan bobot 10 persen, Indeks Kepuasan Masyarakat bobot 10 persen, Sistem Informasi Pelayanan Publik bobot 7 persen, Produktivitas dalam Pencapaian Target Pelayanan bobot 8 persen. Dalam melakukan evaluasi juga menggunakan indikator yang telah ditetapkan dalam Permenpan & RB tersebut dan juga dilakukan penilaian atas kondisi lapangan.



Tidak mau kalah dan ketinggalan dari Kanreg I BKN Yogyakarta, saudara yang lebih muda Kanreg X BKN Denpasar pun berhasil menyabet peringkat pertama dalam evaluasi kinerja pelayanan publik dengan skor 845 dengan sebutan A (sangat baik). Gema keberhasilan ini bagai pemantik api yang membangkitkan semangat tidak mau kalah dalam kompetisi. Terbukti Kanreg VI BKN Medan juga berhasil menyabet peringkat 2 dalam evaluasi pelayanan publik dengan skor 832 dengan sebutan A (sangat baik). Mari berkompetisi untuk menjadi lebih baik demi kejayaan BKN. **petrus**

Efisiensi Anggaran Pertajam Prioritas

Presiden Susilo Bambang Yudhoyono (SBY) telah mengeluarkan Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 4 Tahun 2014 tanggal 19 Mei 2014 tentang Langkah-langkah Penghematan dan Pemotongan Belanja Kementrian/Lembaga (K/L) dalam rangka pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara. Melalui Inpres tersebut Presiden menginstruksikan kepada semua Menteri Kabinet Indonesia bersatu II, Kepala Kepolisian, Kejaksaan Agung, Panglima TNI, Sekretaris Kabinet, Kepala Unit Kerja Presiden Bidang Pengawasan dan Pengendalian Pembangunan (UKP 4), Kepala Lembaga Pemerintah Non Kementrian (LPNK) dan Para Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Negara. Inpres tersebut untuk mengambil langkah langkah yang diperlukan sesuai tugas pokok fungsi dan kewenangan masing-masing dalam rangka penghematan dan pemotongan belanja kementrian/lembaga (K/L) tahun anggaran 2014 dengan berdasarkan pada ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.

Langkah yang diambil K/L adalah melakukan identifikasi secara mandiri (*self blocking*) terhadap program/kegiatan di dalam rencana kerja dan anggaran yang akan dihemat dan memastikan anggarannya tidak dicairkan.

Besaran target penghematan tiap K/L sudah ditentukan dalam Inpres. K/L menyampaikan rincian program / kegiatan yang dihemat kepada Menteri Keuangan dan tembusan kepada Presiden dan Kepala Unit Kerja Presiden Bidang Pengawasan dan Pengendalian Pembangunan (UKP4) paling lambat 7 (tujuh) hari sejak Inpres ini ditetapkan. K/L menyampaikan usulan revisi Daftar

Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) dengan mencantumkan catatan dalam halaman IV DIPA kepada Kementerian Keuangan paling lambat 7 (tujuh) hari sejak inpres ditetapkan, untuk disahkan sesuai mekanisme revisi anggaran yang berlaku.

Penghematan dan pemotongan dilakukan utamanya terhadap belanja honorarium, perjalanan dinas, biaya rapat/konsinyering, iklan, pembangunan gedung kantor, pengadaan kendaraan operasional, belanja bantuan sosial, sisa dana lelang atau swa kelola, serta anggaran dari kegiatan yang belum terikat kontrak.

Penghematan dan pemotongan tidak dapat dilakukan terhadap anggaran pendidikan, anggaran yang bersumber dari pinjaman dan hibah serta anggaran yang bersumber dari Penerimaan Negara Bukan Pajak Badan Layanan Umum (PNBP-BLU).

Pelaksanaan tentang pemotongan anggaran belanja dalam DIPA K/L dilakukan setelah Undang-Undang tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Perubahan (APBN-P) tahun anggaran 2014 disahkan.

UKP4 memantau dan melaporkan pelaksanaan penghematan dan pemotongan anggaran kepada Presiden secara berkala.



Pada umumnya K/L dengan adanya penghematan dan pemotongan anggaran ini mengalami kesulitan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. K/L melakukan upaya untuk menawar agar anggaran yang dihemat tidak sebesar seperti dalam inpres tersebut. Tidak terkecuali BKN. Berbagai analisa untuk menentukan mana program/kegiatan yang mana yang akan dilakukan penghematan dan pemotongan dilakukan secara marathon bersama seluruh satuan kerja/unit di lingkungan BKN untuk mendapatkan opsi terbaik. Pimpinan telah memutuskan Semua pihak harus mendukung keputusan pimpinan itu. Setiap keputusan sudah barang tentu mempunyai konsekuensi. Diupayakan semaksimal mungkin agar konsekuensi negatif ditekan serendah mungkin bahkan kalau bisa tidak ada. Sudah menjadi tugas kita bersama untuk melaksanakan keputusan itu dengan penuh tanggung jawab demi tercapainya tujuan BKN. Efisiensi Anggaran membawa hikmah kepada kita semua untuk belajar dan berlatih menentukan dan mempertajam skala prioritas dalam setiap perencanaan yang akan dilaksanakan. Tepat tentukan skala prioritas mudahkan pencapaian target, dan anggaran efisien. Seperti pepatah bangsa China yang mengatakan “ Yang cakap tidak sibuk dan yang sibuk tidak cakap”. Semoga PNS BKN cakap. **petrus**

Perencanaan Skenario Organisasi yang Lebih Realistis

Triarko Nurlambang
Dosen Universitas Indonesia



“Yang pasti adalah perubahan.....”

Ini satu ungkapan yang disadari sebagai kondisi yang tidak dapat dihindari dalam segala aspek kehidupan. Sejarah, kenyataan saat ini maupun perkiraan-perkiraan masa depan oleh sejumlah futurolog global dalam berbagai bidang kehidupan mengarah pada satu situasi yang sama yaitu perubahan akan terus terjadi dengan fase yang semakin cepat. Bahkan kecenderungan terjadi konvergensi (menyatu) sehingga keterkaitan dan keterikatan antar bidang kehidupan terus semakin ketat dalam mencari bentuk atau tatanan lebih fleksibel dan dinamis agar mampu bertahan untuk tumbuh-kembang.

Karya-karya seperti *“Hot, Flat and Crowded”* dari Thomas Friedman (2008) ataupun kemudian yang lebih mutakhir lagi yang bahkan telah melibatkan penilaian politik-ekonomi berikut pentingnya interaksi antar komunitas dan dengan sistem alamnya yang beragam dalam satu kepentingan sebagaimana disampaikan dalam karya Kishore Mahbubani (2013) berjudul *“The Great Convergence”* dan Otto Scharmer dan Katrin Kaufer (2013) dengan karyanya berjudul *“Leading From the Emerging Future: From Ego-System to Eco-System Economies”* yang sangat inspiratif. Intinya dinamika kehidupan di dunia ini semakin cair dan lintas berbagai kepentingan. Namun, dalam satu kesadaran membangun basis tatanan sebagai masyarakat yang

hidup dalam satu dunia. Disinilah kebutuhan akan keseimbangan dan keselaras-harmonisan lintas berbagai pemangku kepentingan menjadi faktor pendorong kunci (*key driver factors*) yang semakin penting. Dalam kesadaran inilah kemampuan mengantisipasi dan mengelola perubahan menjadi sangat diperlukan.

Untuk mampu memiliki kapasitas antisipatif dan tumbuh-kembang ada dalam tuntutan tatanan dinamis global, maka tentu diperlukan satu pergeseran cara berpikir dan kapasitas kelembagaan (aturan, organisasi berikut aktor-aktornya). Pergeseran ini setidaknya dari yang rutin menjadi progresif, tertutup menjadi lebih terbuka, kaku menjadi fleksibel, pasif menjadi aktif, dan mengandal satu macam masa depan menjadi menerima beberapa kemungkinan masa depan. Dinamika ini dapat dipahami sebagai satu kondisi dinamis yang tidak mudah diduga atau dipastikan karena besarnya ketidakpastian akibat semakin berpengaruhnya situasi eksternal terhadap internal, baik ditingkat organisasi kecil sampai

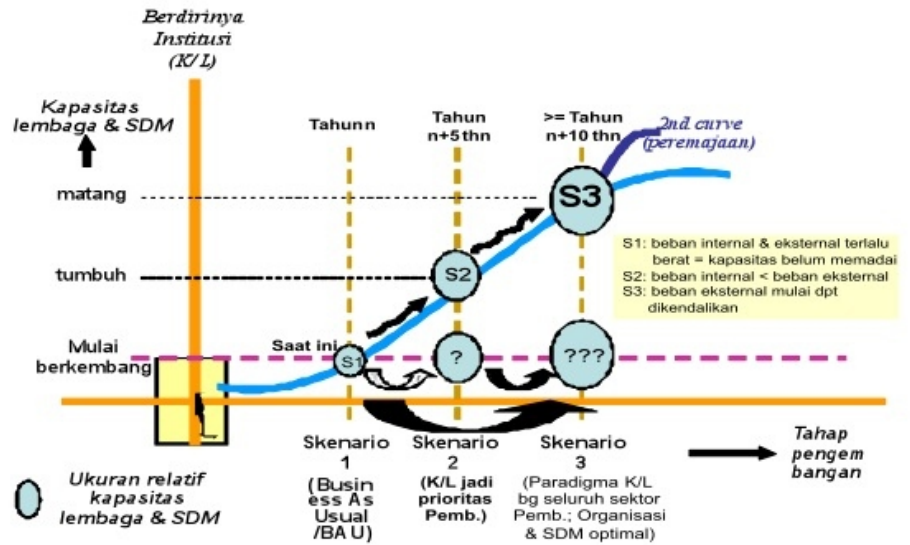
tingkat nasional. Oleh karena itu diperlukan cara berpikir yang lebih bersistem (*system thinking*) dan meletakkannya dalam tatanan skenario terutama dalam mengantisipasi ketidakpastian masa depan.

Bagaimana cara berpikir yang tergolong *out of the box* ini dapat diterapkan di Indonesia, khususnya ditingkat nasional oleh lembaga/institusi pemerintah yang menjadi garda depan dan inisiator serta fasilitator kemampuan nasional mengantisipasinya? Dari sisi peraturan perundangan, seperti Undang-Undang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (UU SPPN) ataupun yang mengatur lembaga pemerintah. Disadari bahwa memang tidak mudah menerapkan cara berpikir skenario dalam membangun kapasitas melalui peningkatan kemampuan kelembagaan. Bahkan dapat dikatakan perencanaan



pembangunan di Indonesia cenderung merupakan tipikal perencanaan yang dibangun dengan cara linier (*linear thinking*) dan perencanaan bersifat tunggal serta dalam prakteknya lebih berorientasi pada kepentingan tertib administrasi (*rule driven* bukan *mission driven*). Padahal jika disadari dalam kenyataannya situasi yang berubah-ubah ini sulit dipahami dan dijelaskan dengan cara berpikir linier. Sementara itu, ada alternatif perencanaan skenario (bukan perencanaan tunggal) yang merumuskan beberapa kemungkinan masa depan dan bersifat ganda serta fleksibel terhadap kemungkinan perubahan yang sudah diduga sebelumnya (antisipatif).

Upaya untuk merumuskan perencanaan skenario telah dicoba di salah satu Kementerian, khususnya dalam membangun kapasitas organisasi berikut SDM-nya agar mampu terus tumbuh-kembang melalui upaya skenario tadi menjadi organisasi yang matang. Perumusan skenario ini diperlukan dalam konteks menyiapkan kemampuan organisasi berubah (*Change Management*), dari organisasi yang dalam fase inisial menjadi organisasi matang berkinerja tinggi (produktif). Apalagi jika dipahami bahwa urusan *core business* insititusi pemerintah menjadi salah satu urusan yang strategis dan sangat dinamis tuntutananya tidak hanya bagi kepentingan lokal dan nasional bahkan menjadi urusan global.



Gambar di atas menunjukkan jika suatu K/L masih berkembang seperti saat ini (*Business as usual*) dan apabila pemerintah telah menempatkan urusan K/L sebagai prioritas pembangunan nasional.

Secara konseptualpun urusan salah satu insititusi pemerintah sudah menyatu dengan upaya penjaminan pengarus-utamaan pembangunan berkelanjutan. Tuntutan ini tentu dengan serta merta menuntut spesifikasi kapasitas organisasi dan SDM-nya menjadi memiliki kemampuan yang lebih tangguh, menguasai multidisiplin sebagai dasar proses koordinasi dalam pengambilan keputusan. Apalagi mengingat inti peran dan amanah setiap Kementerian/Lembaga (K/L) di tingkat nasional adalah merumuskan kebijakan bukan

pelaksana dan mengkoordinasikan urusannya dengan K/L ataupun terkait dengan Pemda serta pemangku kepentingan lainnya sebagai pelaksana pembangunan berkelanjutan. Berikut adalah contoh hasil rumusan perencanaan skenario, khususnya terkait dengan organisasi berikut SDM-nya.



Memahami dan menyadari perkembangan yang sangat dinamis serta sulit diantisipasi dengan dasar pemikiran linier dan rumusan perencanaan tunggal, maka semestinya cara berpikir sistem dan rumusan perencanaan skenario menjadi lebih realistis. Sayangnya kita belum bisa sepenuhnya lepas dari status *quo*, cara berpikir lama dan enggan berubah. Bekerja lebih keras dan smart untuk siap dan mampu mengantisipasi skenario yang telah disusun merupakan tuntutan realita perubahan masa depan yang sulit ditolak.



Masih Tumpul

Syarif Ali
Kasubbidit Pengadaan PNS BKN



Ketika masih berumur tiga tahun, saya sering ngedumel dan bersungut sungut jika ibunda lama mengupas mangga atau durian buah kesukaan saya. Saya ingin segera melahap irisan mangga atau durian yang harum dan manis itu tapi ibunda suka berlama-lama menyajikannya. “pisaunya tumpul...” ibunda berujar sambil menyodorkan mangga yang irisannya tidak rata dan masih terlihat sisa kulitnya. Pisau atau golok yang tumpul tentu tidak dapat dipakai maksimal untuk memotong atau membelah. Sampai tahun 1970-an, laki-laki di kampung saya terbiasa mengasah pisau atau lading 12 dim setiap hari agar ladingnya tajam. Cahaya pisau yang tajam terlihat putih berkemilau kontras dengan sarungnya berwarna hitam atau hijau. Ketajaman pisau tersebut dapat melumpuhkan rusa hutan yang dulu banyak terdapat di hutan Sumatera Selatan.

Kata 'tumpul' pernah dilekatkan oleh seorang delegasi Vietnam terhadap instrumen penilaian kinerja PNS Vietnam dalam pertemuan membahas manajemen kinerja PNS ASEAN beberapa tahun yang lalu di Thailand. Alih alih menjadi *tool* andalan untuk memacu prestasi kerja, penilaian kinerja sering menjadi asesoris dalam pelaksanaan manajemen PNS.

Manajemen Kinerja di Indonesia

Pemerintah Indonesia menyadari betapa penting manajemen kinerja sebagai salah satu perangkat utama dalam reformasi birokrasi. Beberapa instansi pemerintah sudah menerapkan penilaian kinerja selain pada tataran individu pegawai tapi juga untuk mengevaluasi unit kerja bahkan organisasi. Secara umum organisasi publik di Indonesia mengevaluasi individu PNS menggunakan DP 3 atau Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan seperti diatur dalam PP 10 Tahun 1979. Banyak atau sebagian besar masyarakat PNS dan praktisi manajemen sumber daya manusia sangat memahami subjektivitas DP3 sebagai kelemahan yang terang benderang. Hal ini tidak terlepas kandungan DP3 yang sebagian besar kriterianya merujuk ke perilaku,

yakni kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama, inisiatif dan kepemimpinan.



Kritik yang paling sering dilontarkan bahwa DP3 tidak mengukur tugas atau pekerjaan yang spesifik namun perilaku. Dengan kata lain, DP3 memang didesain untuk menilai perilaku bukan seberapa besar target kerja dan kualitasnya terpenuhi. Badan Kepegawaian Negara menginisiasi mengembangkan penilaian kinerja. Sasaran Kinerja Individu (SKI) diintrodukir BKN pada awal tahun 2000-an. Instrumen SKI dianggap terlalu jelimet karena cara perhitungan yang sulit dimengerti

oleh sebagian PNS. SKI sudah mencakup tiga dimensi yakni hasil kerja (volume dan kualitas kerja), sikap kerja (proses kerja dan sikap dalam bekerja), dan kepribadian (kepemimpinan, pelaksanaan dan kapasitas).

Sasaran Kerja Pegawai

Digad ang s e b a g a i pembaharuan, Sasaran Kerja Pegawai mulai diberlakukan lewat Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 walaupun masih parsial. Instrumen ini secara lengkap sudah memenuhi kriteria penilaian yang terukur, karena memuat kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Terlebih sasaran kerja pegawai sudah didesain untuk menilai kinerja tidak hanya perilaku, ini terbukti bahwa pengukuran mendasarkan pada pencapaian tugas pekerjaan (*task*). Ada dua bagian besar dari Sasaran Kerja Pegawai, pertama formulir sasaran kerja PNS yang mendeskripsikan kegiatan tugas jabatan dan target. Kedua, formulir Penilaian Sasaran Kerja Pegawai yang memperlihatkan tautan antara kegiatan tugas jabatan, target, realisasi, perhitungan dan nilai capaian sasaran. Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian SKP (60%) dengan penilaian perilaku kerja (40%).

**PENILAIAN SASARAN KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL**

Jangka Waktu PenilaianJanuari s/d 31 Desember

NO	I.KEGIATAN TUGAS JABATAN	AK	TARGET				AK	REALISASI				PENGHI- TUNGAN	NILAI CAPAI- AN SKP
			Kuant/ output	Kual/ Mutu	Waktu	Biaya		Kuant/ Output	Kual/ Mutu	Waktu	Biaya		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1.	Menetapkan persetujuan kenaikan pangkat golongan III /b Ke bawah Prop.Lampung dan Instansi vertikal	-	5000/ Berkas	100	12/bl	-	-	300/ Berkas	85	12/bl	-	261.00	87.00
2.	Menetapkan persetujuan peninjauan masa kerja golongan ruang III/b ke bawah Prop.Lampung dan Instansi vertikal	-	25/ Berkas	100	12/bl	-	-	300/ Berkas	80	12/bl	-	256.00	85.33
3.	Menetapkan persetujuan mutasi lain golongan ruang III/b ke bawah Prop.Lampung dan Instansi vertikal	-	20/ Berkas	100	12/bl	-	-	500/ Berkas	80	12/bl	-	256.00	85.33
4.	Membuat konsep pindah instansi pusat dan daerah	-	30/ Berkas	100	12/bl	-	-	500/ Berkas	85	12/bl	-	261.00	87.00
5.	Membuat laporan kenaikan pangkat, PMK, mutasi lain dan pindah instansi pusat dan daerah.	-	2/Lap	100	12/bl	-	-	2/Lap	80	12/bl	-		85.33
II.Tugas tamb/Kreativitas :													
a. Tugas tambahan													
b. Kretivts													
Nilai Capaian													86.00

Sejatinya penilaian kinerja memiliki dua tujuan besar yakni menyadarkan pegawai seberapa baik pencapaian unjuk kerjanya bila dikaitkan dengan target kerja yang sudah ditentukan, dan memotivasi pegawai berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Sayangnya, banyak pejabat struktural yang enggan mengisi DP3 pegawainya (kasus suatu Dinas Sumatera Utara, 2011). Pengisian DP3 biasanya dilakukan sekretaris atau langsung oleh anak buahnya sendiri dengan berpatokan pada hasil DP3 tahun terakhir. Setali tiga uang dengan atasannya, staf biasanya tidak peduli mendapat nilai berapa sejauh nilai DP3 masih katagori baik maka tidak masalah, terkadang ada pegawai hanya tandatangan tanpa mau melirik nilai yang mereka peroleh. Terlanjur sudah tertanam bahwa DP3 (mungkin juga SKP) tidak sakti untuk promosi atau kompensasi.

Penilaian SKP terapan terpapar bias karena periode penilaian dilakukan hanya satu kali dalam setahun. Berbeda bila penilaian dilakukan dua kali setahun, tindakan korektif akan lebih mudah dilakukan. Penilaian SKP juga tidak terhubung antara kinerja kompensasi, akibatnya PNS tidak terpacu menjadi yang terbaik. Hal ini terbukti dari pemberian remunerasi yang tidak dikaitkan dengan kinerja, tapi grade pegawai. Alhasil, kehadiranlah yang sangat menentukan besaran remunerasi yang diterima. Terbetik cerita ada PNS menjalani perawatan di rumah sakit minta dibuka infusnya pagi dan sore hanya untuk mengisi daftar hadir. Penilaian SKP transparan dan diketahui tidak saja oleh yang dinilai tapi juga oleh teman sejawat dan publik, hal akan memicu persaingan diantara PNS, sayangnya kondisi itu belum terjadi.



Penajaman

Manajemen kinerja bukanlah tujuan, tapi alat penggerak. Manajemen kinerja dapat merealisasikan hasil yang berorientasi pada kepentingan organisasi serta meningkatkan budaya kerja. Saat ini memang terlalu dini mengharapkan manajemen kinerja kita berbuah manis. Membutuhkan waktu lama agar manajemen kinerja PNS mengakar dalam sistem manajemen PNS. Kita tidak punya pilihan, selain terus berupaya memperbaiki penajaman penilaian kinerja, dan menyempurnakan berbagai alat manajemen kinerja, karena tumpul tidak bagus.



Satia Supardy
Widyaiswara Pusdiklat BKN

Menggagas Hak Cuti PNS Karena Bencana Alam

Rancangan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (RUU ASN) yang dibahas oleh Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) sebanyak 84 (delapan puluh empat) kali rapat selama tiga tahun, akhirnya Presiden Susilo Bambang Yudhoyono (SBY) pada Rabu (15/1) telah menandatangani menjadi Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (UU ASN). Sebelumnya telah disetujui oleh Rapat Paripurna DPR-RI pada 19 Desember 2013, yang kemudian menjadi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Kehadiran UU ASN, tentunya dimaksudkan dapat memberikan harapan dalam mewujudkan kesejahteraan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) sekaligus mampu mengoptimalkan pelayanan terhadap masyarakat. Salah satu juga *point* penting dalam isi UU ASN tersebut adalah bahwa aparatur pemerintah akan mengedepankan kinerja dan profesionalisme aparatur sipil negara.

Tidak kalah pentingnya Pemerintah sangat berharap bisa memberikan jaminan kesejahteraan yang memadai bagi PNS dan keluarganya. Demikian pula melalui UU ASN jika dibandingkan 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, terdapat penegasan pasal khusus yang

“mewajibkan” pemerintah agar memberikan gaji yang adil dan layak kepada PNS, serta menjamin kesejahteraan PNS. Sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 79 ayat (1) UU ASN, bahwa Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS. Berbeda dengan Pasal 7 ayat (1) UU 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas UU 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dinyatakan setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggungjawabnya. Penegasan kata wajib dalam UU ASN meminjam istilah kamus bahasa Indonesia bermakna, wajib (1) harus dilakukan; tidak boleh tidak dilaksanakan (ditinggalkan); dan (2) sudah semestinya.

Demikian pula dalam UU ASN Pasal 21 menyebutkan secara rinci terdapat 5 (lima) jenis hak PNS yang dapat dinikmati seperti : a. gaji, tunjangan, dan fasilitas; b. cuti; c. jaminan pensiun dan jaminan hari tua; d. perlindungan; dan e. pengembangan kompetensi. Harapan yang harus diwujudkan dengan memberikan sejumlah hak dimaksud bisa menjamin kesejahteraan PNS. Jika memperhatikan di 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 hanya dinyatakan PNS berhak mendapatkan gaji sesuai beban pekerjaannya. Sedang bentuk kesejahteraan lainnya di tegaskan dalam Pasal 80 RUU ASN, dinyatakan bahwa selain gaji, PNS juga menerima tunjangan dan fasilitas.

Dalam uraian yang sederhana ini, penulis mencoba membahas salah satu dari 5 (lima) hak PNS sebagaimana dijamin pada Pasal 21 UU No. 5 Tahun 2014 (UU ASN) yaitu tentang Cuti.

Hak Cuti Karena Bencana Alam

Sebagaimana diketahui dalam Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil, pada Pasal 1 menyebutkan, bahwa yang dimaksud dengan cuti Pegawai Negeri Sipil adalah keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu. Karenanya tujuan cuti bagi PNS dalam rangka usaha menjamin kesegaran jasmani dan rohani, setelah bekerja dalam waktu tertentu.

Secara tegas hanya terdapat 6 (enam) jenis Cuti PNS yang dikenal dalam PP 24 Tahun 1976, yaitu meliputi : cuti tahunan, cuti besar, cuti sakit, cuti bersalin, cuti karena alasan penting, dan cuti di luar tanggungan

negara. Akan tetapi khusus cuti di luar tanggungan negara bukan termasuk hak, karenanya selama menjalankan cuti diluar tanggungan negara PNS yang bersangkutan tidak menerima penghasilan apapun dari negara. Ternyata dalam perkembangannya peraturan yang mengatur tentang cuti belum memberikan tempat bagi PNS yang terkena bencana alam untuk di halalkan tidak masuk kerja.

Sebagaimana diketahui, bahwa Indonesia merupakan negara dengan intensitas bencana yang cukup tinggi. Bencana alam yang sering terjadi di Indonesia di antaranya seperti gempa bumi, tsunami, letusan gunung berapi, tanah longsor, banjir, angin puting beliung, dan lain sebagainya. Disinyalir sekitar 13 % gunung berapi dunia yang berada di kepulauan Indonesia berpotensi menimbulkan bencana alam dengan intensitas dan kekuatan yang berbeda-beda serta waktu tidak menentu. Jika memperhatikan berdasarkan informasi dari media massa antara tahun 2009 hingga 2010 bencana yang paling sering terjadi di Indonesia adalah banjir, longsor, gempa bumi, dan tsunami.

Sebagai gambaran info data bencana kilasan I Tri Wulan tahun 2013 dari Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) dari sisi korban dan kerusakan, sampai saat ini korban meninggal dan hilang akibat bencana lebih dari 200 jiwa, dimana korban meninggal dan hilang banyak disebabkan oleh bencana banjir dan bencana tanah longsor. Sebanyak 306 kejadian bencana yang terjadi, juga menyebabkan kerusakan rumah 2.818 unit rusak berat, 3.316 unit rusak sedang, 20.759 unit rusak ringan, selain itu 27 fasilitas pendidikan, 26 unit fasilitas peribadatan, dan 8 unit fasilitas kesehatan juga tidak luput dari kerusakan.

Melihat kondisi tersebut, kita meyakini pasti terdapat korban jiwa maupun sarana yang dialami oleh para



PNS di seluruh Indonesia. Oleh karenanya, agar PNS yang terkena musibah oleh bencana alam atas takdir Allah swt jangan sampai terkena hukuman disiplin sebagaimana diatur PP 53 Tahun 2010, karena tidak masuk kerja. Maka, sudah sepatutnya ada payung hukum yang membolehkan PNS yang terkena bencana alam menikmati hak cutinya.

Seperti diuraikan diatas cuti PNS yang diatur PP 24 Tahun 1976 hanya mengenal enam (6) jenis cuti, tidak mengatur hak cuti karena bencana alam. Pertanyaannya adalah bagaimana jika seorang PNS terkena bencana alam, cuti apa yang dapat dipergunakan ada saat sekarang? Maka dengan kehadiran UU ASN suatu momentum yang tepat untuk menyiapkan payung hukum hak cuti karena bencana alam bagi PNS sekaligus melakukan perubahan terhadap PP 24 Tahun 1976 yang sudah saatnya disesuaikan dengan kebutuhan maupun perkembangan jaman. Upaya ini sangat penting untuk dilakukan, sehingga dapat memberikan kenyamanan bagi PNS dalam menghadapi musibah bencana alam dan mampu melaksanakan tugas kedinasan. Penerapan hak cuti karena bencana alam bisa dimasukkan, umpamanya kedalam cuti alasan penting, yang

selama ini berdasarkan PP 24 Tahun 1976 diperuntukan bagi keluarga alasan meninggal dunia atau sakit keras.

Dengan terpenuhinya hak cuti bagi PNS yang terkena bencana alam, tentu dalam mendukung Wakil Menteri Kementerian Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Profesor Eko Prasajo, dalam komitmennya, bahwa UU ASN meletakkan beberapa perubahan dasar dalam manajemen SDM. Pertama, perubahan dari pendekatan *personel administration* yang hanya berupa pencatatan administratif kepegawaian kepada *human resource management* yang menganggap adalah sumber daya manusia dan sebagai aset negara yang harus dikelola, dihargai, dan dikembangkan dengan baik. Kedua, perubahan dari pendekatan *closed career system* yang sangat berorientasi kepada senioritas dan kepangkatan, kepada *open career system* yang mengedepankan kompetisi dan kompetensi ASN dalam promosi dan pengisian jabatan. Hal ini menempatkan pegawai ASN sebagai sebuah profesi yang harus memiliki standar pelayanan profesi, nilai dasar, kode etik dan kode perilaku profesi, pendidikan dan pengembangan profesi, serta memiliki organisasi profesi yang dapat menjaga nilai-nilai dasar profesi.



Ajib Rakhmawanto

Peneliti Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian BKN

Komisi Aparatur Sipil Negara

akhirnya Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengamanatkan adanya pembantuan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). KASN merupakan lembaga non struktural baru yang mandiri untuk menciptakan pegawai ASN yang profesional dan berkinerja, memberikan pelayanan secara adil dan netral, serta menjadi perekat dan pemersatu bangsa. KASN berkedudukan di Ibu Kota Negara beranggotakan sebanyak 7 orang yang direkrut secara profesional, independen, dan punya integritas tinggi. KASN didirikan bertujuan untuk; (1) Menjamin terwujudnya sistem merit dalam kebijakan dan manajemen ASN; (2) Mewujudkan ASN yang profesional, berkinerja tinggi, sejahtera, dan berfungsi sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI); (3) Mendukung penyelenggaraan pemerintahan negara yang efektif, efisien dan terbuka, serta bebas dari praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN); (5) Mewujudkan pegawai ASN yang netral dan tidak membedakan masyarakat yang dilayani berdasarkan suku, agama, ras, dan golongan; (6) Menjamin terbentuknya profesi ASN yang dihormati pegawainya dan masyarakat; (7) Mewujudkan ASN yang dinamis dan berbudaya pencapaian kinerja. KASN dibantu oleh Sekretariat yang dipimpin oleh seorang Kepala Sekretariat. Kepala Sekretariat berasal dari PNS yang diangkat dan diberhentikan oleh Ketua KASN.

Dalam operasionalisasinya KASN dibiayai oleh Anggaran Pendapatan Dan Belanja Negara (KASN).

Fungsi, Tugas, dan Wewenang KASN

KASN berfungsi mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik dan kode perilaku ASN, serta penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen ASN pada instansi pemerintah. KASN bertugas menjaga netralitas pegawai ASN, melakukan pengawasan atas pembinaan profesi ASN, dan melaporkan pengawasan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan manajemen ASN kepada Presiden. Dalam melakukan tugas KASN dapat; (1) Melakukan penelusuran data dan informasi terhadap pelaksanaan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen ASN pada instansi pemerintah; (2) Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan fungsi pegawai ASN sebagai pemersatu bangsa; (3) Menerima laporan terhadap pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku pegawai ASN; (4) Melakukan penelusuran data dan informasi atas prakarsa sendiri terhadap dugaan pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku pegawai ASN; (5) Melakukan upaya pencegahan pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku pegawai ASN. KASN mempunyai kewenangan untuk:

- a. Mengawasi setiap tahapan proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) ASN dari pembentukan panitia seleksi instansi, pengumuman lowongan, pelaksanaan seleksi, pengusulan nama calon, penetapan, sampai dengan pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi.
- b. Mengawasi dan mengevaluasi penerapan asas, nilai dasar serta kode etik dan kode perilaku pegawai ASN.
- c. Meminta informasi dari pegawai ASN dan masyarakat mengenai laporan pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku pegawai ASN dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan.
- d. Memeriksa dokumen terkait pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku pegawai ASN.
- e. Meminta klarifikasi dan/atau dokumen yang diperlukan dari Instansi Pemerintah untuk pemeriksaan laporan atas pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku pegawai ASN.

Dalam melakukan pengawasan dan evaluasi penerapan asas, nilai dasar serta kode etik dan kode perilaku pegawai ASN, KASN berwenang untuk memutuskan adanya pelanggaran kode etik dan

kode perilaku pegawai ASN. Hasil pengawasan setiap tahapan proses pengisian JPT mulai dari pembentukan panitia seleksi instansi, pengumuman lowongan, pelaksanaan seleksi, pengusulan nama calon, penetapan, dan pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi disampaikan pada Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat Berwenang untuk wajib ditindaklanjuti. Berdasarkan hasil pengawasan yang tidak ditindaklanjuti, KASN merekomendasikan kepada Presiden untuk menjatuhkan sanksi terhadap Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang Berwenang yang melanggar prinsip sistem merit dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Adapun sanksi terhadap Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat Berwenang yang melanggar prinsip sistem merit dan ketentuan peraturan perundang-undangan dapat berupa; (1) peringatan; (2) teguran; (3) perbaikan, pencabutan, pembatalan, penerbitan keputusan, dan/atau pengembalian pembayaran; (4) hukuman disiplin untuk Pejabat Berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; (5) sanksi untuk Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sanksi tersebut dapat dilakukan oleh; (1) Presiden selaku pemegang kekuasaan tertinggi pembinaan ASN, terhadap keputusan yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian; (2) Menteri terhadap keputusan yang ditetapkan oleh Pejabat Berwenang, dan terhadap Pejabat Pembina Kepegawaian di tingkat Provinsi dan Kabupaten atau Kota. KASN melaporkan pelaksanaan fungsi, tugas, dan wewenangnya, termasuk yang berkaitan dengan kebijakan dan kinerja ASN paling kurang 1 (satu) kali pada akhir tahun kepada Presiden.

Anggota KASN

Sistem keanggotaan KASN terdiri atas; 1 orang Ketua merangkap anggota; 1 orang Wakil Ketua

merangkap anggota; dan 5 orang anggota. Dalam hal Ketua KASN berhalangan, Wakil Ketua KASN menjalankan tugas dan wewenang Ketua KASN. KASN dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya dibantu oleh asisten dan Pejabat Fungsional Keahlian yang dibutuhkan. Asisten KASN diangkat dan diberhentikan oleh Ketua KASN berdasarkan persetujuan rapat anggota KASN. Asisten KASN dapat berasal dari PNS maupun non-PNS yang memiliki kualifikasi akademik paling rendah strata dua (S2) di bidang administrasi negara, manajemen publik, manajemen SDM, psikologi, kebijakan publik, ilmu hukum, ilmu pemerintahan, dan/atau strata dua (S2) di bidang lain yang berkaitan dengan manajemen SDM. Asisten KASN tidak sedang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik, tidak merangkap jabatan, serta diseleksi secara terbuka dan kompetitif dengan memperhatikan rekam jejak, kompetensi, netralitas, dan integritas moral. Asisten KASN memiliki dan melaksanakan nilai dasar, kode etik dan kode perilaku serta diawasi oleh anggota KASN.

Anggota KASN diseleksi dan diusulkan oleh tim seleksi yang beranggotakan 5 orang yang dibentuk oleh Menteri. Tim seleksi dipimpin oleh Menteri dan melakukan tugas selama 3 bulan sejak pengangkatan. Anggota tim seleksi harus memiliki pengetahuan dan pengalaman di bidang ASN, rekam jejak yang baik, integritas moral, dan netralitas. Tim seleksi melakukan proses seleksi anggota KASN dengan mengumumkan secara terbuka lowongan tersebut kepada masyarakat secara luas, melakukan penilaian pengetahuan, kompetensi, integritas moral, rekam jejak calon, dan uji publik. Tim seleksi menyampaikan 2 kali jumlah anggota KASN untuk dipilih dan ditetapkan oleh Presiden. Presiden menetapkan

ketua, Wakil Ketua, dan anggota KASN dari anggota KASN terpilih yang diusulkan oleh tim seleksi.

Ketua, Wakil Ketua, dan anggota KASN ditetapkan dan diangkat oleh Presiden selaku pemegang kekuasaan tertinggi dalam pelaksanaan kebijakan, pembinaan profesi, dan manajemen ASN, untuk masa jabatan selama 5 tahun dan hanya dapat diperpanjang untuk 1 kali masa jabatan. Anggota KASN harus memenuhi persyaratan sebagai berikut: (1) Warga Negara Indonesia; (2) Setia dan taat kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; (3) Berusia paling rendah 50 tahun pada saat mendaftarkan diri sebagai calon anggota KASN; (4) Tidak sedang menjadi anggota partai politik dan/atau tidak sedang menduduki jabatan politik; (5) Mampu secara jasmani dan rohani untuk melaksanakan tugas; (6) Memiliki kemampuan, pengalaman, dan/atau pengetahuan di bidang manajemen SDM; (7) Berpendidikan paling rendah S2 di bidang administrasi negara, manajemen SDM, kebijakan publik, ilmu hukum, ilmu pemerintahan, dan/atau S2 di bidang lain yang memiliki pengalaman di bidang manajemen SDM; (8) Tidak merangkap jabatan pemerintahan dan/atau badan hukum lainnya; (9) Tidak pernah dipidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap.



Business (Not) As Usual

Janry Haposan U. P. Simanungkalit
Kasubbag Kerjasama Luar Negeri BKN

**“Life can only be understood backwards; but it must be lived forwards”
(Søren Kierkegaard)**

“*The show must go on*”, judul sekaligus bagian dari lirik lagu ini sudah tak asing lagi bagi kebanyakan orang, terlebih lagi bagi fans grup musik legendaris *Queen*. Judul/lirik lagu tersebut dapat dimaknai pertama bahwa segala sesuatu atau dalam konteks dunia kerja sebutlah pekerjaan atau tugas harus terus berjalan seperti biasanya atau sediakala (*just let it flow*). Makna lainnya adalah bahwa pekerjaan yang sudah direncanakan dan disepakati dengan dilandasi oleh komitmen bersama harus tetap dijalankan apapun konsekuensinya.

Makna pertama memberi pesan bahwa segala sesuatu pekerjaan akan terselesaikan dengan sendirinya tanpa adanya suatu upaya ekstra, *toh* semua akan berjalan dengan sendirinya seolah-olah ada *invisible hands* yang akan menyelesaikannya. Dalam dunia birokrasi, regulasi (peraturan) merupakan “daya” penggerakannya (*rule driven*), semua sudah ada aturannya, jadi pekerjaan pasti akan berjalan. Kinerja birokrasi pun bergulir sediakala juga dengan pola pikir biasa-biasa saja atau sering disebut dengan *Business as Usual* (BaU). Persepsi yang dikembangkan adalah tanpa melakukan perubahan apapun tidak akan ada konsekuensinya, birokrasi akan tetap berjalan. Untungnya birokrasi di setiap negara harus tetap eksis, sehingga tidak akan hilang ditelan masa.

Implikasinya, kondisi citra dan kinerja birokrasi dinilai “jalan di tempat”, senang akan zona nyaman (*comfort zone*), menerapkan cara kerja yang bersifat rutinitas dan ala kadarnya, sangat sulit untuk berubah (*change*) serta enggan membuat terobosan-terobosan positif dan konstruktif. Sementara publik menginginkan birokrasi berubah, tentunya perubahan ke arah yang lebih baik.

Makna berikutnya dari “*The show must go on*” adalah adanya keharusan untuk menjalankan “*show*” (pekerjaan) sesuai dengan rencana dan target yang telah ditetapkan apapun konsekuensinya. Penekanannya adalah pada implementasi atau perwujudan rencana dan target yang akan dicapai. Makna ini mengisyaratkan adanya suatu tekad dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Tentunya tekad dijalankan dengan menggunakan seperangkat instrumen yang dibutuhkan, termasuk di dalamnya melakukan berbagai bentuk terobosan (*breakthrough*), “gebrakan”

atau upaya luar biasa, yang dikenal dengan sebutan *Business Not as Usual* (BnU) akan berbagai hal yang akan diwujudkan dengan dilandasi pada komitmen dan konsistensi yang kuat dari seluruh elemen organisasi, terutama pada *level* pimpinan.

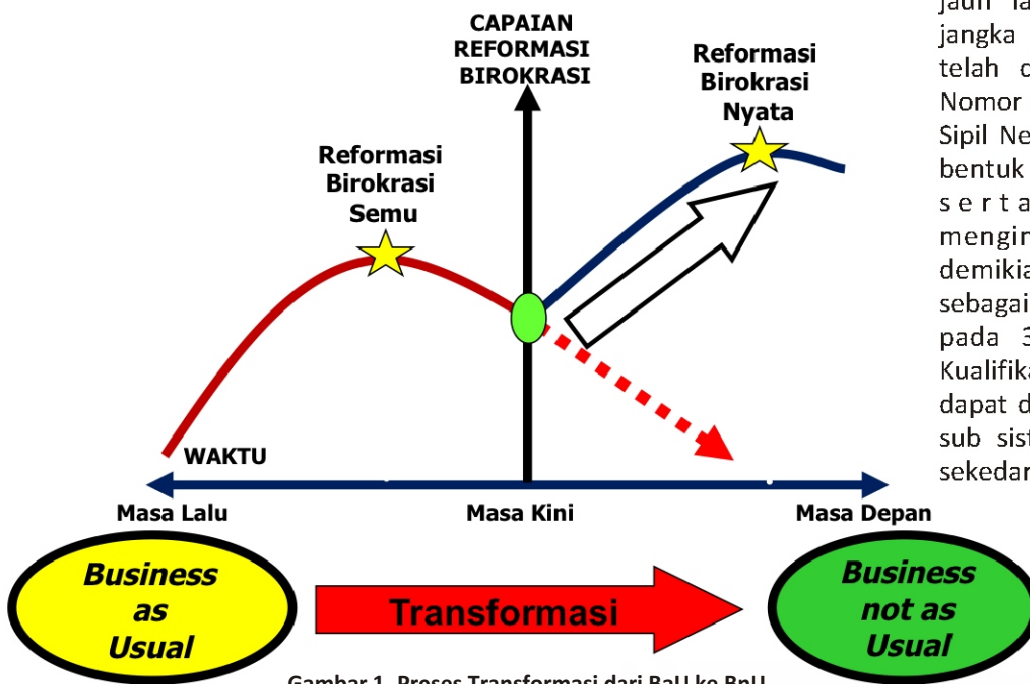
BaU vs BnU

Pola pikir yang dibangun dalam BaU adalah pola pikir biasa-biasa saja yang umumnya dianut oleh kelompok para “pemain aman” (*safety players*) dan tak merasa ada yang menggelisahkan (*urgency of crisis*) serta cenderung menghindari risiko (*risk avoider*). Dalam konteks reformasi birokrasi, kelompok aliran ini menempatkan reformasi birokrasi sebatas *jargon* dan menyiagakan elemen-elemen pemantas sebagai etalase pencitraan. Seolah-olah organisasi (birokrasi) telah melakukan reformasi (di permukaan), namun senyatanya adalah semu (wacana atau basa-basi).



Yang dibutuhkan oleh birokrasi saat ini adalah reformasi sesungguhnya, *great and extraordinary reform*. Gerakan reformasi birokrasi saat ini yang telah memasuki usia yang ke-16 terhitung sejak berakhirnya era Orde Baru apabila dijalankan dengan pola pikir BaU akan membawa kembali pada kondisi krisis dan stagnasi (kemacetan) serta masuk dalam perangkap lorong nan gelap. Dalam cara pandang manajemen krisis, dimana ketika organisasi berada pada kondisi berbahaya dan mengancam eksistensinya karena mulai kehabisan "nafas" (*cashflow*) dan energi (reputasi, motivasi), dibutuhkan langkah-langkah penyelamatan strategis (*turnaround; stop the bleeding*) melalui berbagai upaya terobosan dengan tidak melanjutkan cara-cara kerja normal di masa lalu (BnU). Kondisi ini secara ringkas dapat divisualisasi dengan memodifikasi *Sigmoid Curve* (*Kurva S; Second Curve*) sebagaimana tersaji pada gambar berikut ini.

Dalam konteks sistem kepegawaian, regulasi dan kebijakan serta instrumen maupun metode (*tools*), seperti Sistem Rekrutmen dengan menggunakan alat bantu komputer (*Computer Assisted Test/CAT*), Pusat Penilaian Kompetensi (*Assessment Center*), Sistem Penilaian Kinerja, Sistem Informasi Kepegawaian, Sistem Manajemen Pendukung Internal, dan lain-lain yang digunakan selama ini perlu di-review dan disegarkan kembali serta dimutakhirkan dan dikembangkan lebih jauh lagi untuk penggunaan dalam jangka panjang. Terlebih lagi dengan telah ditetapkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menuntut berbagai bentuk penyesuaian dan komitmen serta konsistensi dalam mengimplementasikannya. Dengan demikian, ke depan, Sistem Merit sebagai fondasinya yang menekankan pada 3 (tiga) aspek pokok, yakni Kualifikasi, Kompetensi, dan Kinerja dapat diwujudkan ke dalam sub-sub sistem yang ada, sehingga tidak sekedar *lip service*. Semoga !!!



Gambar 1. Proses Transformasi dari BaU ke BnU.

Catatan Penutup

Reformasi birokrasi nyata sebagai upaya dikehendaki (*intended change*) menuntut perubahan upaya-upaya terobosan dan inovasi secara bertahap. Lingkungan birokrasi, khususnya lingkungan eksternal bergerak sangat dinamis yang harus diikuti pergerakan dari dalam birokrasi. Publik membutuhkan pelayanan yang lebih cepat, lebih baik, dan lebih murah. *Quick wins* organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya perlu mengakhiri "penyegaran", sehingga tidak masuk dalam perangkap stagnasi (zona nyaman) atau mengakhiri Siklus Hidup Produk (*Product Life Cycle*) pada dalam Tahap Kemunduran (*Decline*), yang mengalami kekunoan atau keusangan (*obsolete*).



Pimpinan Yang Membahagiakan

Muhlis Irfan
Kepala Bidang pada Puskalitpeg BKN



Membaca iklan pelatihan di “Koran Tempo”, penulis sedikit “curious” mengapa pelatihan ini mesti diselenggarakan dan menjadi penting untuk diikuti oleh pimpinan-pimpinan organisasi. Ya, karena iklan pelatihan ini dimaksudkan untuk menciptakan sosok pimpinan-pimpinan yang mampu membahagiakan pegawai atau bawahannya. Sejenak penulis berpikir. Lalu, mencoba mengingat-ingat apa yang selama ini penulis rasakan dan kerjakan; menjadi orang yang dipimpin dan menjadi seorang yang memimpin bawahan.

Tentu, apa yang dirasakan sebagai orang yang dipimpin orang lain dan menjadi seorang yang memimpin orang lain memiliki situasi yang cukup berbeda. Terpikir, apa yang dilakukan pimpinan menjadi pelajaran berharga yang akan diterapkan dan tidak akan diterapkan pada bawahan-bawahan kita. Prakteknya, apa yang dilakukan pimpinan dan membuat kita senang tentu akan menjadi pelajaran untuk diterapkan kepada bawahan-bawahan kita. Sebaliknya, apa-apa yang dilakukan pimpinan dan membuat kita tidak senang tentu akan menjadi pelajaran untuk tidak diterapkan kepada bawahan-bawahan kita.

Mengetahui sifat dan sikap kepemimpinan seseorang barangkali lebih mudah daripada menilai sifat dan sikap kepemimpinan kita kepada bawahan-bawahan. Untuk itu, sejenak penulis mencoba mengingat kembali apa yang selama ini dirasakan sebagai orang yang dipimpin. Pelajaran berharga bagi penulis dari *setting back* ini tentu agar kelak menjadi “pedoman” dalam menjalankan kepemimpinan dimasa mendatang yang lebih baik, dan tentu dapat membahagiakan bawahan kita. Semoga!!!

Bagai sebuah penelitian, beberapa sifat dan sikap kepemimpinan yang perlu dihindari dan dirasakan sangat berpengaruh terhadap harmonisasi hubungan kerja dalam organisasi adalah: *pertama*, temperamental. Sikap temperamental lebih dikonotasikan sebagai sikap mudah marah atau *emosional*. *Pimpinan temperamental* senantiasa mengedepankan emosi yang tinggi dan kurang terkontrol dalam menghadapi situasi dan permasalahan yang muncul. Menyalahkan bawahan menjadi satu-satunya sifat yang senantiasa melekat bila menemukan kesalahan pada diri dan unit kerjanya. Bahkan, saking marahnya umpatan *sarcastic* dan kotor juga sering keluar dari ucapan-ucapannya. *Kedua*, egois. Mengedepankan kepentingan dirinya barangkali menjadi salah satu sifat dominan manusia, dan ini sering pula melekat pada seorang pimpinan. Untuk kepentingan-kepentingan dirinya, bawahan harus mengikuti dengan patuh perintah atau instruksi yang disampaikan kepada mereka. Apabila ternyata hasilnya salah, maka bukan nasehat

yang diterima bawahan, tapi justru kata-kata kasar lah yang diperolehnya. Bawahan senantiasa harus patuh dan berkorban untuk kepentingan-kepentingan pimpinan, apalagi bila berkaitan dengan masalah “rezeki”. *Ketiga*, “*management conflict*”. Pimpinan dalam “melanggengkan” kepemimpinannya tidak jarang menerapkan politik mengadu domba bawahan. Para bawahan dibuat konflik satu sama lain dan saling mencurigai. Praktek yang dilakukan pimpinan adalah sekali waktu menceritakan kejelekan-kejelekan si A kepada si B. Di waktu yang lain menceritakan kejelekan-kejelekan si B dihadapan si A. Begitu seterusnya kepada si C, si D dan yang lainnya. Situasi seperti ini pada akhirnya membuat semua bawahan merasa paling dekat dengan pimpinan dan mencoba selalu mencari muka dihadapannya dengan menceritakan keburukan-keburukan bawahan lain. Situasi yang sungguh diharapkan pimpinan untuk “mengontrol” bawahan dengan cara yang dianggap benar. *Keempat*, tidak konsisten. Seringkali pimpinan menerapkan kebijakan-kebijakan tersendiri yang dianggap dapat mendukung pencapaian tujuan-tujuan unit kerja/organisasi. Sayangnya, kebijakan tersebut seringkali hanya berlaku dan harus ditaati oleh bawahan, sedangkan pimpinan sendiri gampang dan tidak jarang mengabaikan. Apabila bawahan yang melanggar, maka umpatan dan dapat juga “hukuman”

akan diterimanya. Namun, bila pimpinan yang melanggarnya, maka ia hanya tersenyum bak orang yang tidak bersalah saja.

Apa sesungguhnya yang mendukung sifat dan sikap kepemimpinan tersebut dan apa kesalahan pimpinan pada umumnya? Menurut Tempo (www.tempokomunitas.com), kesalahan-kesalahan pimpinan adalah: *pertama*, hanya berfokus pada pencapaian target dan mengabaikan kebutuhan emosional dari bawahannya. Ya, pimpinan selalu dan selalu mengedepankan terlaksananya kegiatan-kegiatan dan tercapainya tujuan-tujuan program. Bila *dead-line* waktu telah berujung, maka apa pun, kapan pun dan dimana pun pekerjaan atau kegiatan harus diselesaikan oleh bawahan, tanpa memperhatikan kebutuhan-kebutuhan mereka. *Kedua*, pemimpin ingin menjadi populer tetapi tidak memiliki keberanian untuk menyampaikan masukan yang apa adanya kepada anak buahnya. Ya, pimpinan ingin diakui keberadaannya (disegani) oleh seluruh bawahan, namun kurang percaya diri untuk mencurahkan ide/gagasan kepada bawahan. Pimpinan kurang inovatif dalam menemukan cara-cara atau metode-metode penyelesaian pekerjaan-pekerjaan dan hanya bersifat *rule driven*. Selanjutnya, Tempo menggarisbawahi bahwa sifat, sikap serta kesalahan-kesalahan pimpinan tersebut akan sangat mempengaruhi atas kebahagiaan bawahan dalam menjalankan aktifitas-aktifitas dalam organisasinya.

Lantas apa yang dapat dilakukan pimpinan untuk membahagiakan bawahan-bawahannya?? Mengacu pada pendapat John C. Maxwell (2012), "*Leaders must be close enough to relate to others, but far enough ahead to motivate them*"; maka pimpinan harus senantiasa dekat dengan bawahan-bawahannya. Dekat bukan hanya dalam arti fisik saja, akan tetapi dekat dalam arti secara emosional. Pimpinan

semestinya mengetahui kondisi masing-masing bawahan dan mengetahui kebutuhan-kebutuhannya. Hubungan kedinasan barangkali tidak mesti dengan cara-cara formal/resmi dalam menjalin kerja dengan bawahan, akan tetapi cara yang "ngewongke" bawahan adalah cara yang mungkin lebih baik dilakukan. Karena, bawahan adalah juga manusia yang memiliki "rasa", tidak seperti halnya sebuah mesin kerja.



“Pimpinan harus senantiasa dekat dengan bawahan-bawahannya. Dekat bukan hanya dalam arti fisik saja, akan tetapi dekat dalam arti secara emosional.”

Pimpinan seharusnya juga berdiri di depan dan lebih ke depan lagi dalam kerangka memotivasi bawahan. Materi barangkali penting untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka, akan tetapi penghargaan atau pujian juga tidak kalah penting untuk menjaga semangat kerja bawahan. Untuk itu, pimpinan harus senantiasa berkreasi dengan berbagai cara dan metode untuk menjaga dan meningkatkan motivasi kerja bawahannya.

Dalam konteks membahagiakan bawahan, pimpinan sewajarnya dapat mengakomodasi pada paling tidak tiga kebahagiaan, yang berwujud sebagai kebahagiaan fisik (*physical happiness*), kebahagiaan emosional (*emotional happiness*) dan kebahagiaan spiritual (*spiritual happiness*). Kebahagiaan fisik adalah kegairahan yang berkaitan dengan perasaan pada pancaindra, seperti penglihatan, pendengaran, dan sentuhan-sentuhan lain terkait

pancaindra manusia. Kebahagiaan emosional adalah perasaan pada *gesture*, perilaku empati, *passion*, kepedulian dan lainnya dari orang lain. Kebahagiaan spiritual adalah perasaan terhadap kekuatan/kekuasaan yang dipercayai dan dianggap sebagai faktor pendorong pada apa yang diharapkan dari kewajiban, peran dan tanggungjawab manusia, sebagai pemberian Tuhannya. Kebahagiaan-kebahagian tersebut akan muncul antara lain tergantung dari kemauan, kemampuan untuk memberi dan menerima serta mengharmoniskan kondisi lingkungannya. Disinilah, tugas dan peran pimpinan diharapkan dalam mewujudkan situasi dan kondisi tersebut.

Jadi, apakah kita sudah menjadi pimpinan yang membahagiakan (bawahan)???

Hari Keluarga Nasional dan Bulan Ramadhan

Tanggal 14 Juni 1993 telah dicanangkan sebagai hari Keluarga Nasional. Begitu penting dan strategisnya peran keluarga dalam membentuk insane yang berkualitas. Hari Keluarga yang dicanangkan 21 tahun yang lalu mempunyai tujuan umum untuk meningkatkan komitmen politis pemerintah, legislatif dan yudikatif, baik di tingkat Pusat hingga Daerah untuk mendukung pelaksanaan pembangunan khususnya pembangunan di bidang kependudukan dan keluarga berencana.

Sementara itu tujuan khususnya ada 4 yakni: 1. meningkatnya kepedulian dan peran aktif semua *stake holder* dan mitra kerja untuk terus mewnerus secara berkesinambungan akan pelaksanaan program kependudukan dan keluarga berencana Nasional dalam upaya membangun keluarga kecil bahagia sejahtera dan berkualitas. 2. meningkatnya peran masyarakat dalam mendukung pelaksanaan program kependudukan dan keluarga berencana Nasional di lini lapangan wilayah masing-masing sesuai dengan karakter, kebutuhan adat istiadat, budaya dan tugas fungsinya masing-masing. 3. Meningkatkan peran keluarga melalui pelaksanaan 8 fungsi keluarga sebagai dasar ketahanan keluarga yang tangguh dan berbudaya. 4. Meningkatkan kegiatan pemberdayaan keluarga dalam peningkatan pendapatan ekonomi keluarga yang akan mendorong terhadap upaya kemandirian keluarga dalam meningkatkan ketahanan dan kesejahteraan keluarganya.

Delapan Fungsi Keluarga

Keluarga merupakan institusi terkecil yang menjalankan aspek kehidupan. Keluarga yang terdiri ayah

ibu dan anak adalah merupakan gambaran keluarga yang ideal. Dalam keluarga yang bahagia akan melahirkan insan yang berkualitas. Untuk melahirkan generasi yang berkualitas. Setidaknya ada 8 fungsi keluarga yang harus dilaksanakan yaitu antara lain:

Fungsi Agama, Keluarga dikembangkan untuk mampu menjadi wahana yang pertama dan utama untuk membawa seluruh anggota keluarganya melaksanakan ibadah dengan penuh keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa. *Fungsi Sosial Budaya*, keluarga dikembangkan untuk menjadi wahana untuk melestarikan budaya nasional yang luhur dan bermartabat. *Fungsi Cinta kasih sayang*, keluarga menjadi wahana pertama dan utama untuk menumbuhkan cinta kasih antar sesama anggota, antar orang tua dengan pasangannya, antar anak dengan orang tua dan sesama anak sendiri. *Fungsi perlindungan*, keluarga menjadi pelindung yang pertama, utama dan kokoh dalam memberikan kebenaran dan keteladanan kepada anak-anak dan keturunannya. *Fungsi Reproduksi*, keluarga menjadi pengatur reproduksi keturunan secara sehat dan berencana sehingga anak-anak yang dilahirkan menjadi generasi penerus yang berkualitas. *Fungsi Sosialisasi dan Pendidikan*, keluarga berfungsi sebagai sekolah dan guru yang pertama dan utama dalam mengantarkan anak-anaknya menjadi panutan masyarakat luas dan diri sendiri.

Fungsi ekonomi, keluarga menyiapkan dirinya untuk menjadi satu unit yang mandiri dan sanggup



untuk meningkatkan kesejahteraan lahir dan batinnya dengan penuh kemandirian. *Fungsi lingkungan*, keluarga siap dan sanggup memelihara kelestarian lingkungan untuk memberikan yang terbaik kepada anak cucunya di masa yang akan datang.

Pegawai Negeri Sipil sebagai anggota masyarakat wajib menjadi contoh dan panutan dalam mengemban amanah kebijakan pemerintah khususnya dalam membangun keluarga. Memasuki bulan Ramadhan, bulan yang penuh berkah. Bagi Umat Muslim akan menjalani ibadah puasa sebulan penuh. Untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan ibadah puasa pada bulan Ramadhan khususnya bagi PNS yang beragama Islam, maka Kementrian PAN dan RB telah mengeluarkan Surat Edaran nomor 01 Tahun 2014 tanggal 12 Juni 2014 tentang Penetapan Jam Kerja PNS pada bulan Ramadhan. Jam kerja PNS ditetapkan menjadi 32,5 jam/minggu.

Berkurangnya jam kerja PNS dari 37,5 jam menjadi 32,5 jam per minggu dimaksudkan memberi waktu yang lebih bagi PNS untuk bersama keluarga.

Pembentukan karakter dimulai dari keluarga. Dari keluarga yang berkarakter akan menjadikan sebuah bangsa yang punya karakter. Melalui hari keluarga kita tingkatkan kualitas keluarga dalam mewujudkan Indonesia sejahtera. **.petrus**

Edy Sujitno

Sosok Pengabdian Tiada Akhir

Buletin edisi kali ini menampilkan sosok yang mempunyai jiwa pengabdian tidak mengenal kata akhir. Ketekunannya dalam meraih cita-cita patut dicontoh oleh banyak orang. Ketekunan dan jiwa pengabdian itulah yang berhasil menghantarkan Edy Suyitno mencapai pangkat dan jabatan puncak tertinggi dalam kepegawaian. Pangkat Pembina utama golongan ruang IV/e Eselon IA. Jiwa pengabdian yang tidak mudah lekang oleh panas dan tidak luntur kena hujan. Pengabdian yang didasari rasa cinta akan profesi dan dilandasi keiklasan hati. Pengabdian yang dirajut dengan ketekunan. Mulai dari Sekolah Dasar lulus 1967, SMP lulus 1969, SMA lulus 1972, kemudian yang bersangkutan kuliah di perguruan ternama di Yogyakarta UGM Jurusan SOSPOL Pemerintahan, Lulus tahun 1981. Hebatnya Edy pun berhasil lulus sebagai Sarjana Hukum pada salah satu perguruan tinggi di Surabaya pada tahun yang bersamaan. Rupanya Edy tidak puas hanya mengambil satu jurusan. Gelar Drs dan SH pun disandanginya.

Edy haus akan IPTEK. Sambil bekerja Edy pun melanjutkan studi S2 Administrasi Publik di Universitas Hasanuddin Makassar, dan lulus tahun 2003.

Riwayat pekerjaan Edy Sujitno: 1 Januari 1982 Edy diangkat sebagai CPNS di BKN dalam golongan ruang III/a. Pada 1 Maret 1983 diangkat PNS dan sekaligus menjabat sebagai PJ Kasubbag IV B/5. Kemudian 1 April 1986 naik pangkat menjadi Penata Muda Tk I Golongan III/b. Belum genap 1 tahun, edy dipromosikan sebagai PJS Kepala Bidang Pensiun 16 Maret 1987. Kemudian



tanggal 20 Mei 1995 diangkat menjadi Kepala Bagian Sekretariat Kanwil BAKN Surabaya. Edy pun mendapat promosi sebagai Kepala Biro Umum kantor BKN Pusat Eselon IIA 26 Pebruari 1999. Belum genap 1 tahun menjabat Kepala Biro Umum, dirotasi menjadi Direktur Pengadaan 30 September 1999. Tidak berapa lama kemudian mendapat kepercayaan pimpinan dan ditunjuk sebagai Kepala Kantor Regional IV Makasar 26 Juli 2001. Karier Edy seperti melesat hingga menggapai Eselon IA, sebagai Sekretaris Utama BKN 26 November 2006. Pengabdiannya belum berakhir, awal Januari 2014 beralih profesi sebagai Widyaiswara Utama.

“
Saya tidak berjanji apa-apa kecuali akan menjalankan tugas yang dibebankan di pundak ku sejauh kemampuan ku.
 ”

Edy haus akan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Kehausan Edy akan IPTEK terbawa sampai menjabat Eselon I. Setiap ada pameran komputer atau IPTEK

tidak dilewatkannya rasa ingin tahu yang besar dan ketekunannya inilah yang membawa Edy menjadi sosok yang selalu punya terobosan dan inovasi dalam bekerja.

Santai, sederhana, lugas, bijaksana serta enak bicaranya, menciptakan iklim kerja yang kondusif di lingkungan Sekretariat Utama. Demikian komentar yang disampaikan oleh Pepen Julia effendi Kapusdiklat Kepegawaian BKN saat peresmian gedung Diklat Ciawi akhir Januari 2014.

Inilah yang penulis amati sosok Edy Sujitno pria kelahiran Boyolali, 3 Januari 1954, penerima penghargaan Satya Lencana Karya Satya X Th, XX Th dan XXX Tahun, suami dari Enny Widyastuti dan ayah dari Rachmawati Santika Salsabila dan Laksmi Dewi Fortuna. Selamat melaksanakan pengabdian sebagai Widyaiswara Utama, didikan mu sangat dinantikan, teladan mu sangat menggugah dan inspiratif...Semoga semangat pengabdian mu menjadi roh semangat generasi muda BKN.
petrus

PNS Netral dalam Pilkada, Dimutasi

Tim Redaksi Buletin yang Baik,

Semoga seluruh Tim senantiasa dalam lindungan Tuhan YME, Allah SWT.

Sebagai penghantar kami sampaikan bahwa kami merupakan sekelompok Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten K yang sangat taat regulasi tentang netralitas PNS, sehingga dalam proses Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada) Kabupaten K kamipun tidak mengkampanyekan/mendukung salah satu calon Bupati termasuk calon *incumbent*. Sayangnya sikap netral kami berimbas terjadinya mutasi besar-besaran mulai dari pemindahan, penurunan jabatan hingga *non job* hanya dengan alasan “untuk kepentingan dinas” semata yang dilakukan oleh calon *incumbent*.

Menurut hemat kami, Bupati K melakukan mutasi tanpa pertimbangan Badan Pertimbangan Jabatan dan Pangkat (Baperjakat) sehingga kami nilai cacat administrasi. Bupati K melakukan mutasi bukan berdasarkan regulasi kepegawaian yang ada melainkan berdasarkan dendam Pilkada. Dampak mutasi (*non job*) tersebut kelancaran tugas dan pelayanan kepada masyarakat menjadi terhambat serta nasib kami semakin tidak jelas.

Dari kronologis permasalahan tersebut, kami ingin kejelasan apakah keputusan mutasi dari Bupati K sudah sesuai dengan norma, standar, dan prosedur (NSP) di bidang kepegawaian.

Demikian, atas penjelasan Redaksi kami ucapkan terima kasih.

Salam hormat,
L, Dkk.

Jawaban:

Sdr. L, Dkk. di Kabupaten K, terimakasih atas doa untuk Tim Buletin BKN. Kami turut prihatin atas permasalahan yang menimpa sebagian rekan PNS di Kabupaten K dan di beberapa Daerah lainnya.

Pada prinsipnya, berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 100 Tahun 2000 sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan PNS Dalam Jabatan Struktural, perpindahan jabatan seorang PNS dapat dilakukan, baik secara horizontal, vertikal maupun diagonal. Namun demikian, dalam melakukan mutasi, Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) tidak dibenarkan mencopot jabatan struktural PNS tanpa alasan yang jelas atau konkrit dan hanya dengan dasar untuk kepentingan dinas. Karena pemberhentian seperti itu tidak sesuai dengan prinsip pengembangan karir PNS, merugikan Yang bersangkutan (Ybs), dan apabila Ybs menduduki Eselon II tidak dapat lagi dipertimbangkan untuk perpanjangan batas usia pensiunnya (BUP).

Selanjutnya apabila pemberhentian karena pelanggaran disiplin PNS harus dilakukan dengan mekanisme pemeriksaan/Berita Acara Pemeriksaan (BAP). Hal tersebut dimaksudkan supaya tidak menyalahi prosedur pemberhentian/pembebasan dari jabatan; menjadi jelas dan konkrit jenis pelanggaran disiplin yang dilakukan Ybs; dan dapat diterima serta dirasa adil sesuai berat-ringannya kesalahan.

Sebagai catatan, PNS yang merasa dirugikan karena adanya pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian oleh keputusan Bupati selaku PPK, dapat mengadukan kepada Kepala BKN atau Gubernur selaku wakil Pemerintah. Kemudian sesuai Keputusan Kepala BKN Nomor 15 Tahun 2003 tentang Petunjuk Teknis Pengawasan dan Pengendalian di Bidang Kepegawaian sebagai Pelaksanaan PP Nomor 9 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 63 Tahun 2009, dengan dasar pelanggaran terhadap regulasi kepegawaian tersebut, Kepala BKN atau Gubernur selaku wakil Pemerintah dapat melakukan tindak administratif berupa: peringatan, teguran dan/atau pencabutan sepanjang pelanggaran yang dilakukan mengenai keputusan atas pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS.

Atau untuk memperoleh penjelasan, penyelesaian dan klarifikasi sebagaimana mestinya, kami sarankan Sdr. L, Dkk dapat berkonsultasi dengan Sekretaris Daerah Provinsi dan/atau Kepala Kantor Regional BKN setempat. Demikian penjelasan kami semoga bermanfaat.

Salam,
Redaksi



Kagak Nyambung

Percakapan pada suatu ruang personalia yang sedang mencari pegawai baru

Bos : Nama saudara siapa ?
 Pelamar : Anton pak...
 Bos : Coba ceritakan tentang keluarga saudara ...!!
 Pelamar : Saya 2 bersaudara, adik saya masih kuliah di Bandung.
 Orang Tua saya tinggal di Surabaya.
 Kakek dan nenek dari Bapak tinggal di Solo.
 Kakek dan nenek dari Ibu tinggal di Medan .
 Paman dan Pakde semua tinggal di Jakarta.
 Bos : Apakah saudara dapat berbahasa inggris ?
 Pelamar : Yes .. sir ..
 Bos : now tell to me about your family in english !!
 Pelamar : Sorry sir .. i don't have family in english



Jadi Lampu...

ceritanya di rumah sakit jiwa gan... seorang pasien dtg laporan ke dokternya

pasien : "dokter, temanku gila.."
 dokter : "emang kenapa ?"
 pasien : "masa dy naik ke meja trus teriak2... hay aku jadi lampu"
 dokter : "oh gitu ya...yuk tunjukin, dokter mau lihat " (sambil mikir nih org dah sembuh kali)
 pasien : "klo dah liat dokter mau apa ?"
 dokter : "ya dikasih tau supaya dy mau turun dr meja"
 pasien : "jangan... jangan.. dokter "
 dokter : "loh kenapa ?"
 pasien : "nanti gelap dokter"
 dokter : (dalam ati) kirain dah sembuh"

Ayam Homo



Ceritanya tentang sebuah peternakan ayam. Di sana ada 25 Ayam betina dan 1 ayam jago (jantan) yang umurnya sudah tua sekali. Karena merasa bahwa ayam jago yang sudah tua tadi sudah melewati masa suburnya, si pemilik peternakan memutuskan untuk membeli 1 ayam jago lagi yang masih muda.

Tentu saja hal ini membuat si Ayam jago tua menjadi merasa tersaingi. Lalu terjadi percakapan seperti ini.

Si Tua : "Eh, kamu jangan serakah ya. Ayam betinanya kan ada 25. Kamu boleh ambil yang 15 sedang aku yang 10 ekor."
 Si Muda : "Tidak bisa. Kamu kan sudah tua dan loyo. Pokoknya semua buat aku aja."
 Si Tua : "Kalau begitu mendingan kita lomba saja. Siapa yang menang boleh ambil semua ayam betina yang ada di peternakan ayam ini. Yang kalah tidak mendapat satu ekor pun."
 Si Muda : "Boleh saja! Mau lomba apa?"
 Si Tua : "Lomba lari!"
 Si Muda : "Ok!"
 Si Tua : "Lombanya 400M. Tapi karena aku sudah tua, aku minta untuk lari dulu di depanmu 50 meter."
 Si Muda (dengan penuh keyakinan): "Boleh, boleh..."

Kemudian lomba lari dimulai. Ayam jago tua lari dulu 50 meter baru kemudian ayam jago yang muda lari menyusul dengan kecepatan dua kali lipat. Eh, 1 meter sebelum menyusul, si ayam jago muda ditembak langsung oleh pemilik peternakan. Kata pemilik peternakan, "Kurang ajar, sialan! Gua nggak habis pikir, kenapa semua ayam jago muda yang aku beli homo? Sukanya malah ngejar-ngejar si jago tua!!"

Yang Paling Mabok!!

Ada dua orang mabok tengah hari bolong..pas liat matahari pada ribut:

cwo1 : wah bulan terang banget ye tong . . .
 cwo2 : bulan apaan, matahari itu
 cwo1 : bulan
 cwo2 : wah mabok lu, matahari tu tong

ada bapa-bapa lewat. .

cwo2 : tanyain aja dah noh ke bapa-bapa, itu bulan apa matahari
 cwo1 : pak gw mau nanya nih
 bapa : iya mas nanya apa?
 cwo1 : itu matahari ape bulan?
 bapa : wah saya kurang tau mas, saya orang baru disini
 cwo 1&2 : ???



**HAPPY
BIRTHDAY**

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

66th

ISSN 1979-6277



9 771979 627741

