

ISSN : 1979-6277

Informasi yang Mencerahkan
Edisi **XXIX** - November 2014

BULETIN

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA



★ ASEAN Public Sector Organisation
of The Year Award untuk BKN

★ PNS Go Online, Go!

★ Reformasi Birokrasi & Reformasi "Mental" Birokrasi

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



Pembaca Setia Buletin BKN,

Pada Edisi XXIX ini kembali Tim Redaksi Buletin BKN menyapa dan hadir di tengah-tengah Pembaca yang budiman yang tentunya dengan harapan dan semangat yang terus eksis. Terlebih lagi beberapa waktu belakangan ini terdapat suatu momentum penting dalam kehidupan kita berbangsa dan bernegara baru-baru ini, yakni telah hadirnya Pemimpin Puncak negara kita, yakni Presiden dan Wakil Presiden yang baru dilantik serta Jajaran Kabinet.nya, yakni "Kabinet Kerja" yang juga telah dilantik dan siap serta langsung untuk bekerja untuk rakyat, bangsa, dan negara. Hal tersebut juga memberi signal bagi Jajaran Birokrasi Pemerintah untuk bekerja dengan penuh semangat dan komitmen dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Pembaca Setia,

Menyongsong Pemerintahan Baru, BKN tentunya siap untuk bekerja secara cepat dan tepat seiring dan seirama serta bergandeng tangan guna mewujudkan Visi dan Misi Pemerintah saat ini, khususnya dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara yang profesional dan bermartabat, tentunya dengan berbasiskan pada *Merit System*. Dalam Buletin BKN Edisi Khusus Edisi XXIX ini, banyak peristiwa penting yang disajikan, diantaranya adalah BKN berhasil meraih "ASEAN Public Sector Organisation of The Year" pada ajang FutureGov Awards se-Asia Pasifik di Kuala Lumpur.

Informasi lain yang kami sajikan sebagai Berita Utama diantaranya BKN lima kali beruntun meraih Opini WTP sebagai wujud komitmen tiada henti BKN untuk meningkatkan kinerja. Diulas juga tentang PNS *Go Online, Go*, Dinamika Rekrutmen CPNS 2014, Eksistensi dan Peran Audiwan dalam Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian, Pertemuan Punca Konferensi Kepegawaian ASEAN (ACCSM ke-17), konsultasi kepegawaian dan humor segara serta info menarik lainnya.

Akhirnya, dengan kerendahan hati kami mengucapkan selamat menikmati suguhan informasi dari Tim Buletin BKN. Semoga harapan dan semangat senantiasa menyertai dalam derap langkah kita untuk bekerja dan berkarya yang lebih baik lagi ke depan.

Informasi Aktual

4



Kepala BKN Terima Penghargaan Opini WTP dan Bintang Jasa Naraya

6



BKN Raih Penghargaan "ASEAN" Public Sector Organisation of The Year

14



Audiwan, Mata dan Telinga Wasdal Kepegawaian

16



PNS Go Online, Go!

27



Dinamika Rekrutmen CPNS 2014

37



Pertemuan Puncak ACCSM Ke-17

Liputan Daerah

39



Wawancara Khusus dengan Bupati Kabupaten Bantaeng

Reformasi Birokrasi

41



Wapres Boediono : Oh, Ini Ya CAT?

Opini

43



Reformasi Birokrasi dan Reformasi "Mental" Birokrasi

Kepala BKN Terima Penghargaan Bintang Jasa Nararya dan Opini WTP



Kepala BKN Terima Bintang Jasa Nararya

Anugerah Bintang Jasa Nararya

Pada Upacara Penganugerahan Tanda Kehormatan RI, di Istana Negara Jakarta, Presiden Susilo Bambang Yudhoyono menganugerahkan Bintang Tanda Jasa kepada sejumlah tokoh, Rabu (13/8). Pada event tersebut, Kepala BKN Eko Sutrisno -bersama enam tokoh masyarakat lainnya- memperoleh Bintang Jasa Nararya. Bintang ini diberikan kepada mereka yang berjasa luar biasa terhadap nusa dan bangsa pada bidang atau peristiwa atau hal tertentu di luar bidang militer. Penganugerahan para tokoh yang dinilai berjasa kepada negara tersebut tertuang dalam Keputusan Presiden (Keppres) nomor 65/TK/2014.

Sutrisno -bersama enam tokoh masyarakat lainnya- memperoleh Bintang Jasa Nararya. Bintang ini diberikan kepada mereka yang berjasa luar biasa terhadap nusa dan bangsa pada bidang atau peristiwa atau hal tertentu di luar bidang militer. Penganugerahan para tokoh yang dinilai berjasa kepada negara tersebut tertuang dalam Keputusan Presiden (Keppres) nomor 65/TK/2014.

Terkait peringatan HUT Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia, Tanda Bintang Kehormatan selalu diberikan setiap tahun kepada tokoh yang dianggap telah melakukan andil besar dalam memajukan pemerintahan. Tahun ini terdapat 55 orang penerima tanda jasa, baik itu Bintang Mahaputera Adipradana, Mahaputera Utama, Mahaputera Nararya, Bintang Jasa Utama, dan Bintang Jasa Nararya.

Semoga penghargaan Opini WTP dan Bintang Jasa Nararya ini memacu segenap pejabat dan pegawai BKN guna meningkatkan motivasi dan kualitas kerjanya. Dengan demikian, BKN terus menyuguhkan kinerja dan pelayanan kepegawaian yang lebih baik lagi kepada masyarakat.

Lima Kali Beruntun, BKN Raih WTP

Badan Kepegawaian Negara (BKN) memperoleh Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) lima tahun berturut-turut (2009, 2010, 2011, 2012 dan 2013). Hal ini merupakan bukti BKN terus meningkatkan *performance* dan layanan kepada masyarakat dengan berbagai inovasi. Piagam Opini

WTP ini diserahkan Wakil Presiden Boediono kepada sejumlah kementerian dan lembaga di Gedung Dhanapala Kementerian Keuangan Jakarta, Jumat (12/9). Kepala BKN Eko Sutrisno menerima langsung Penghargaan Opini WTP ini.

Dalam arahnya, Boediono menegaskan bahwa Opini WTP bukanlah tujuan akhir, melainkan hanya sasaran antara untuk mencapai *good governance* dalam pengelolaan pemerintahan yang baik. Lebih lanjut ia mengungkapkan, diraihnya opini WTP oleh suatu institusi bukan merupakan jaminan instansi tersebut bebas dari praktik-praktik KKN. "Untuk itu, instansi pemerintah perlu terus meningkatkan kinerjanya, dan melakukan perbaikan di segenap aspek pelayanan, termasuk meningkatkan kualitas laporan keuangan,"ujarnya.

Oleh karena itu, menurutnya, selain meningkatkan kualitas laporan keuangan, yang juga penting dilakukan adalah meningkatkan kualitas sistem pengendalian intern. "Upaya harus terus dilakukan, selain upaya peningkatan kualitas laporan keuangan, juga upaya peningkatan

kualitas sistem pengendalian intern, sebagai salah satu alat pendeteksi dini atas praktik penyimpangan dalam pengelolaan anggaran," urainya. Pemerintah telah secara konsisten melakukan upaya peningkatan kualitas pertanggungjawaban keuangan negara. Perbaikan dan peningkatan kualitas pertanggungjawaban keuangan negara tersebut antara lain ditunjukkan dengan semakin membaiknya Opini BPK atas Laporan Keuangan Kementerian Negara/Lembaga (LKKN/L).

Tolak Ukur Keberhasilan

Menurut Boediono, salah satu ukuran keberhasilan pemerintah dalam pelaksanaan reformasi birokrasi adalah terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Salah satu indikatornya adalah diperolehnya opini WTP atas laporan keuangan.

Boediono mengungkapkan, saat ini kualitas laporan keuangan, baik Laporan Keuangan Pemerintah Pusat (LKPP) maupun Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) memang telah menunjukkan perbaikan berarti. "Saya menyuguhkan apresiasi, tapi pekerjaan belum selesai. Upaya peningkatan kualitas laporan keuangan harus ditingkatkan, karena masih banyak Laporan Keuangan Kementerian/Lembaga dan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah yang belum dapat WTP," ujarnya.

Dengan telah disahkannya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Boediono berharap peraturan tersebut dapat menjadi pedoman dalam pelaksanaan pengendalian intern pemerintah yang lebih efektif. Opini WTP adalah capaian standar tertinggi dalam Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Pemerintah. Opini BPK RI atas laporan keuangan



sepenuhnya ditentukan oleh komitmen, disiplin, dan partisipasi aktif dari seluruh pimpinan dan pegawai kementerian/lembaga dalam menjalankan Sistem Pengendalian Intern (SPI) secara efektif, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dan penyusunan laporan keuangan sesuai Standar Akuntansi Pemerintahan untuk membenahi sistem akuntansi dan pelaporan keuangan.

Meningkat Secara Signifikan

Pada kesempatan yang sama, Menteri Keuangan M. Chatib Basri mengutarakan bahwa saat ini, jumlah LKKL yang memperoleh opini baik, yaitu opini Wajar meningkat menjadi sebanyak 83 LKKL. Dari ke-83 LKKL yang memperoleh opini wajar tersebut, 65 LKKL memperoleh opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP/unqualified opinion) dan sebanyak 18 LKKL memperoleh opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP/qualified opinion).

"Jumlah LKKL yang mendapatkan opini Wajar Tanpa Pengecualian meningkat secara signifikan jika dibandingkan hanya sebanyak tujuh LKKL pada tahun 2006, saat LKKL pertama kali diberikan opini," ucap Menkeu

dalam Rapat Kerja Nasional Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Pemerintah Tahun 2014 di Gedung Dhanapala Kementerian Keuangan, Jakarta pada Jumat (12/9). Di sisi lain, jumlah LKKL yang mendapatkan Opini Tidak Memberikan Pendapat (disclaimer) jauh menurun, yaitu menjadi sebanyak tiga LKKL pada tahun 2013. "Dari semula sebanyak 36 LKKL pada tahun 2006, saat LKKL pertama kali diberi opini," ungkap Menkeu. Sementara itu, di tingkat pemerintah daerah, perbaikan kualitas laporan keuangan juga menunjukkan peningkatan signifikan. "Pada tingkat pemerintah daerah, perkembangan kualitasnya meski agak tersendat pada tahun 2006 sampai 2008, kini juga sudah menunjukkan perbaikan yang signifikan," tuturnya.

Diartikulasikan pula bahwa hal tersebut terlihat dari hasil pemeriksaan BPK atas LKPD. Sampai dengan 1 September 2014, jumlah LKPD tahun 2013 yang memperoleh opini Wajar sebanyak 431, dari seluruh LKPD yang berjumlah 524. Dari jumlah LKPD yang memperoleh opini wajar tersebut, 152 di antaranya memperoleh opini WTP, dan 279 lainnya memperoleh opini WDP. "Jumlah LKPD yang mendapat opini WTP tersebut meningkat secara signifikan jika dibandingkan pada tahun 2009, yang hanya sebanyak 21 LKPD," pungkaskan Menkeu. Viva BKN..... Aman



BKN Raih Penghargaan “ASEAN Public Sector Organisation of The Year”



Badan Kepegawaian Negara (BKN) meraih penghargaan ASEAN *Public Sector Organisation of the Year*. Penghargaan tersebut diterima langsung oleh Wakil Kepala BKN Bima Haria Wibisana pada ajang *FutureGov Awards* se-Asia Pasifik di Kuala Lumpur, Kamis (9/10/2014).

Dimintai sambutan usai menerima penghargaan di hadapan para tamu undangan, Bima Haria Wibisana menyampaikan bahwa sebagai Institusi pemerintah, BKN tentunya merasa bersyukur dan bangga atas apresiasi itu. Bima menambahkan bahwa penghargaan tersebut diraih atas inovasi BKN dalam menyediakan sistem rekrutmen CPNS

secara *on-line* atau *National Civil Service Recruitment Systems* (NCSRS).

Sistem tersebut, menurut Bima secara khusus dirancang untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat, khususnya para pelamar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). “NCSRS BKN berhasil menyabet penghargaan tersebut,” ujar Bima. “Ini tentunya juga akan menjadi salah satu prestasi dalam reformasi birokrasi Indonesia,” lanjut Bima.

Atas prestasi tersebut, selaku wakil pemerintah Indonesia, Bima berjanji akan terus berupaya mempertahankan, mengembangkan dan menciptakan inovasi lainnya di bidang kepegawaian. “Semoga ini

menjadi *trigger* bagi reformasi birokrasi Indonesia untuk berinovasi dalam memberi pelayanan terbaik bagi masyarakat Indonesia,” pungkas Bima.

FutureGov Awards merupakan ajang untuk menilai berbagai inovasi yang disajikan oleh sektor publik. Pada tahun ke-8 ajang ini, berbagai kategori yang diperlombakan bertepatan inovasi pemerintahan terbaik, pendidikan, dan organisasi kesehatan. Data resmi *FutureGov Awards* mencatat sebanyak 27 kategori yang diperlombakan. *Berry/Subali*

Kuliah Umum Mahasiswa PIK



Eko Sutrisno

Beri 'Kail' Ilmu Kepegawaian

Berbicara tentang kepegawaian adalah berbicara tentang manusia, dan berbicara tentang manusia tentu tidak akan ada habisnya sampai akhir zaman. Namun demikian, pepatah Cina kuno menyampaikan bahwa tentu akan lebih baik 'memberi pancing daripada memberikannya'.

Begitulah Kepala BKN Eko Sutrisno mengakhiri materi kepegawaian dalam Kuliah Umum mahasiswa Pendidikan Ilmu Kepegawaian (PIK-BKN) di Aula Kantor Pusat BKN Jakarta, Selasa (19/8/14). Melalui ungkapan tersebut, Eko Sutrisno mengharapkan para pengelola kepegawaian yang tergabung dalam mahasiswa PIK-BKN untuk terus belajar berkesinambungan tentang materi kepegawaian. Selanjutnya Eko menyampaikan bahwa materi dalam perkuliahannya hanya sebagai 'pancangan' untuk digali lebih dalam secara mandiri. "Tentu tidak akan cukup mumpuni kalau hanya belajar Ilmu Kepegawaian dalam perkuliahan," tandas Eko Sutrisno.

Sebagai pancangan Ilmu Kepegawaian, Eko Sutrisno mendasarkan landasan pembinaan dan penyelenggaraan manajemen kepegawaian nasional pada Undang-undang Nomor 5/2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN). UU ASN, menurut Eko mengamanatkan bahwa BKN harus menjalankan fungsi pembinaan dan penyelenggaraan m a n a j e m e n A S N

dari awal sampai dengan pensiun.

Lebih dalam Eko menyampaikan bahwa filosofi peralihan dari UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian ke dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN didasari oleh program reformasi birokrasi pemerintah.

Selanjutnya Eko Sutrisno mengatakan bahwa sejak UU ASN ditetapkan, BKN merupakan instansi yang mengelola ASN secara nasional. Sehingga menurut Eko bahwa tugas yang diemban BKN mencakup manajemen PNS dan tidak menutup kemungkinan manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K). Dalam mengemban amanah Undang-undang tersebut, disampaikan Eko bahwa BKN berkomitmen mendesain ASN yang *professional* dan bermartabat. "BKN berkomitmen membangun citra PNS yang tadinya buruk di mata masyarakat menjadi ASN yang bermartabat," pungkas Eko Sutrisno.

Penataan sistem manajemen ASN terdiri beberapa tahap, meliputi: perencanaan ASN, rekrutmen ASN, penyusunan standar kompetensi jabatan, asesmen individu berdasarkan kompetensi, pengembangan profesionalisme ASN, pengembangan *e-government*,

penerapan sistem penilaian kinerja ASN, Diklat pegawai berbasis kompetensi.

Sebagaimana topik hangat mengenai manajemen ASN yang merebak saat ini, rekrutmen, Eko Sutrisno menyampaikan bahwa BKN sudah berbuat dan berupaya untuk membangun *public trust*. Metode seleksi dengan *Computer Assisted Test (CAT-BKN)*, yang juga sebagai *quick wins* reformasi birokrasi nasional, menurut Eko Sutrisno bahwa hasil dari seleksinya akan melahirkan ASN yang profesional dan bermartabat. Menurutnya ini merupakan pelaksanaan tahapan grand design reformasi birokrasi nasional.

Sementara terkait manajemen ASN sendiri, BKN tidak akan main-main dalam hal ini. Bahkan untuk lebih mengoptimalkan pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN, BKN segera membentuk Kantor Regional dan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di seluruh Provinsi di Indonesia. "BKN akan hadir di seluruh Indonesia, Saudara dapat berkoordinasi dan menjalin *networking* dengan Kanreg atau UPT terdekat," pungkas Eko Sutrisno disambut *standing applous* dari mahasiswa PIK-BKN yang hadir. *Subali*

Bina 3 Jabfung Kepegawaian, BKN Tetapkan 8 Prioritas



Selain sebagai pembina dan penyelenggara manajemen kepegawaian Negara, Badan Kepegawaian Negara (BKN) juga merupakan Instansi pembina Jabatan Fungsional (Jabfung) Kepegawaian. Saat ini terdapat 3 Jabfung kepegawaian yang diampu BKN, terdiri dari: Jabfung Analis Kepegawaian, Auditor Kepegawaian dan Asesor Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur.

Dalam rangka implementasi pembinaan ketiga Jabfung Kepegawaian tersebut, BKN selaku Instansi pembina berupaya untuk mengelola, menjamin profesionalisme dan kontribusi Jabfung Kepegawaian dalam pencapaian tujuan organisasi, dan pengembangan karir pejabat yang menduduki Jabfung Kepegawaian tersebut. Dalam rangka pembinaan Jabfung Kepegawaian tersebut BKN melalui Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian (Pusbinjak) mencanangkan 8 (delapan) program prioritas kegiatan pembinaan Jabfung Kepegawaian.

Kedelapan prioritas BKN meliputi: pertama; Penyiapan rancangan Peraturan Kepala (Perka) BKN tentang Sertifikasi Profesi. Itu terdiri dari beberapa regulasi tentang sertifikasi profesi Jabfung Kepegawaian. Ini merupakan dasar hukum yang akan digunakan untuk melahirkan pejabat yang berkualitas dan profesional. Kedua; *E-learning* berbasis *web*. *E-learning* itu merupakan metode pembelajaran mandiri untuk menyampaikan peraturan

perundang-undangan di bidang kepegawaian serta ditunjukan sebagai sosialisasi Jabfung Kepegawaian. Pejabat Fungsional Kepegawaian harus memiliki Kompetensi di bidang *Information Technology* (IT).

Prioritas ketiga; Penyiapan rancangan Perka BKN tentang Pedoman Teknis Penilaian dan Penetapan Butir Kegiatan dan Angka Kreditnya. Penilaian dan penetapan angka kredit jabatan, kenaikan pangkat pejabat, instansi Pusat dan Daerah dapat membentuk tim penilai dan penetapan angka kredit Jabfung Kepegawaian. Keempat; Aplikasi Daftar Usul Penilaian Angka Kredit (DUPAK). Aplikasi ini dimaksudkan untuk memudahkan pelaksanaan usul DUPAK dan penilaian terhadap kegiatan tugas pokok secara cepat, tepat dan akurat bagi pemangku jabatan. Dalam kegiatan ini Pejabat Fungsional Kepegawaian juga harus memiliki kompetensi di bidang IT. Selanjutnya prioritas Kelima adalah penyiapan bank soal uji kompetensi. BKN menyiapkan bank soal uji kompetensi dimana dalam pelaksanaan pekerjaannya menggunakan prosedur dan teknik kerja tertentu. Keenam; sosialisasi Jabfung Kepegawaian hal ini sangat diperlukan dalam rangka mengedukasi dan memberi sosialisasi kepada PNS di Indonesia.

Pada prioritas ketujuh; Bimbingan Teknis (Bimtek) Tim Penilai

dan Penetapan Angka Kredit. Bimtek Tim Penilai dan Penetapan Angka Kredit Instansi, Instansi Pusat dan Daerah dapat membentuk Tim Penilai dan Penetapan Angka Kredit Jabfung Kepegawaian sesuai wewenang masing-masing setelah mendapat rekomendasi BKN selaku Instansi Pembina. Dan prioritas Kedelapan; *workshop* TOT bagi Widyaiswara dan Pengajar Diklat Jabfung Kepegawaian. Hal ini diperlukan guna membangun persamaan persepsi, pola pikir dan tindakan dalam pembinaan dan pengembangan karier Jabfung Kepegawaian. Sehingga perlu segera dilaksanakan Diklat, sosialisasi, *workshop* dan peraturan perundang-undangan yang berlaku tentang pengembangan karier.

Pusat data Pusbinjak BKN merilis bahwa jumlah pemangku Jabfung Analis Kepegawaian nasional sebanyak 1.962 orang yang tersebar di Pusat dan Daerah. Sementara Jabfung Auditor Kepegawaian keseluruhannya baru terdapat 503 orang. Sedangkan untuk Jabfung Asesor SDM Aparatur baru mencapai 32 orang. Jumlah tersebut tentunya masih sangat minim dibandingkan perhitungan kebutuhan formasi. Misalnya saja untuk Analis Kepegawaian dibutuhkan sebanyak 12.132 formasi untuk ditempatkan pada 603 Instansi. *Andra/Subali*



CAT-BKN

Kian Dekat di Hati Masyarakat

CAT-BKN merupakan salah satu *Quick Wins* BKN yang kian dekat di hati masyarakat. Hal ini dikarenakan dengan metode tes berbasis komputer tersebut, BKN memberi bukti konkret bahwa penerimaan CPNS berlangsung tanpa Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini ditegaskan Kepala BKN Eko Sutrisno kepada reporter KONTAN yang datang mewawancarai di ruang kerjanya. Rabu (3/9). Ikut hadir dalam *event* tersebut Kepala Bagian Hubungan Media dan Pengaduan Masyarakat Herman, serta Kepala Subbagian Pengolahan Informasi dan Publikasi Tomy Donardi.

Menurutnya, penggunaan CAT BKN dalam penerimaan CPNS adalah perubahan dari sistem massal dan massif menuju sistem parsial. Dengan metode CAT, tiap peserta tidak perlu berdesakan di stadion olahraga atau pun ruangan sempit dalam mengerjakan soal-soal tes. Berlangsung di ruangan ber-AC, peserta tes CPNS merasakan nuansa nyaman dalam mengerjakan tes berbasis komputer.

Eko Sutrisno mengartikulasikan bahwa keakuratan penilaian jawaban peserta dan transparansi nilai tes merupakan sebagian keunggulan CAT. Penilaian jawaban bersifat akurat, karena dilakukan secara komputerisasi dengan sistem aplikasi komputer. Pada 2009, CAT baru digunakan untuk penerimaan CPNS BKN. Pada penerimaan CPNS 2013, CAT BKN dimanfaatkan 73 instansi pemerintah pusat dan daerah. Untuk penerimaan CPNS pada 2014, tanpa perkecualian, CAT BKN digunakan semua instansi pemerintah pusat dan daerah.

Diutarakan pula bahwa tiap peserta tes CPNS bisa melihat nilai masing-masing di layar monitor seketika setelah seluruh soal dijawab. Di luar ruangan tes, masyarakat dapat leluasa memantau nilai semua peserta yang terpampang di monitor komputer besar di area tes CPNS. "Melalui CAT, BKN mempersembahkan tes CPNS yang transparan, obyektif, dan anti KKN



kepada masyarakat" ungkapnya.

Lebih lanjut Eko Sutrisno menandakan bahwa CAT BKN mengembalikan kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah karena penerimaan CPNS tanpa praktek KKN. Reputasi dan kredibilitas instansi pemerintah pun terjaga. "Insya Allah, putra-putri bangsa yang menjadi CPNS melalui metode CAT BKN adalah mereka yang berkualitas dan berintegritas," pungkasnya. Herman



Lulus TKD, Pintu Awal Jadi CPNS

Kelulusan pelamar dalam mengikuti Tes Kompetensi Dasar (TKD) merupakan pintu awal dan syarat mutlak menjadi CPNS. Dengan demikian, setiap pelamar harus mempersiapkan dan menguasai secara komprehensif tiga materi TKD yakni, Wawasan Kebangsaan, Tes Intelegensi Umum, dan Skala Kematangan (Karakteristik Pribadi). Arahannya ini disuguhkan Wakil Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Bima Haria Wibisana dalam Talkshow "Membedah Seleksi CPNS Tahun 2014" di Studio 7 TVRI Jakarta, Kamis (18/9). Ikut hadir dalam ini Deputi Bidang SDM Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Setiawan Wangsaatmaja, dan anggota Komisi Ombudsman Bidang Penyelesaian Laporan dan Pengaduan Budi Santoso.

Diutarakan pula bahwa kelulusan pelamar dalam mengikuti TKD berdasarkan passing grade (nilai ambang batas) per materi yang diuji, yakni Wawasan Kebangsaan, Tes Intelegensi Umum, dan Skala Kematangan. Jadi, penilaian kelulusan bukan berdasar nilai total seorang pelamar CPNS. Sebagai ilustrasi, seorang pelamar yang skornya 400 (dari skala 500) akan dinyatakan

tidaklulus, jika nilai dari salah satu materi yang diujikan dibawah passing grade yang ditentukan. Passing grade untuk penerimaan CPNS 2014 segera ditetapkan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Bima Haria Wibisana pun mengelaborasi bahwa tiap peserta harus mengerjakan 100 soal TKD dalam waktu 90 menit. 100 soal TKD tersebut dirinci sebagai berikut: Wawasan Kebangsaan 35 soal, Tes Intelegensi Umum 30 soal, dan Skala Kematangan 30 soal. "Dengan demikian, tiap peserta mesti menjawab tiap soal TKD dalam waktu kurang lebih 54 detik,"ucapnya. Diartikulasikan juga bahwa soal-soal yang diujikan dalam penerimaan CPNS dibuat oleh 17 Konsorsium Perguruan Tinggi Negeri (PTN). "Soal-soal yang dimiliki Panitia Seleksi Nasional (Panselnas) CPNS berjumlah puluhan ribu buah; amat kecil kemungkinan soal yang sama berulang di sebuah ruangan tes,"tandasnya. Pada kesempatan yang sama, Budi Santoso menyatakan asanya agar para pelamar CPNS berhati-hati dan cermat dalam melakukan registrasi

online dan mengerjakan soal-soal ujian berbasis CAT BKN. "Hal ini penting diingat para pelamar CPNS, agar mereka tidak melakukan kesalahan yang merugikan dirinya sendiri,"ucapnya.

Dengan CAT BKN, Tidak Ada Ruang untuk KKN

Sementara, Setiawan Wangsaatmaja mengakui bahwa dengan kehadiran Computer Assisted Test Badan Kepegawaian Negara (CAT BKN), tidak ada lagi ruang bagi praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) dalam penerimaan CPNS. "Jalan menjadi CPNS hanya satu, yakni lulus tes yang berlangsung secara fair, obyektif, dan transparan" tuturnya. Diungkapkan bahwa para pelamar CPNS yang mendaftar dan telah ternotifikasi di portal.nasional:regpanselnas.menpan.go.id hampir dua juta orang. Dengan banyaknya pelamar yang berhasil ternotifikasi, dibutuhkan kesabaran dan kehati-hatian pelamar CPNS dalam sistem pendaftaran online. "Pengaduan pelamar ini selalu langsung di-followup panselnas. Pelamar kami mohon bersabar karena setiap pengaduan yang masuk harus diverifikasi lagi dan diberikan solusinya oleh panselnas," tandasnya. Aman



Pegawai BKN Mengikuti Bimtek PPID

Badan Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Komunikasi dan Informatika, menyelenggarakan Bimbingan Teknis (Bimtek) dan Sertifikasi Kompetensi Budaya Dokumentasi Tingkat Dasar bagi Aparatur Pemerintah Pusat yang dilaksanakan pada Selasa - Jum'at (12-15/08). Bertempat di Hotel Salak The Heritage, Bogor, Bimtek menargetkan keikutsertaan peserta sebanyak 65 (enam puluh lima) orang dari berbagai K/L/Institusi Pusat yang memiliki wewenang dan tugas serta fungsi terkait dengan tata kelola informasi dan teknologi informasi.

Kegiatan ini bertujuan memberikan kompetensi dasar atau kompetensi minimal kepada aparat pemerintah yang tugasnya berkaitan dengan pengelolaan informasi dan dokumentasi, sehingga mampu menjalankan peran sebagai seorang Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) ataupun pejabat fungsional terkait, dan merupakan salah satu kegiatan prioritas dalam pembangunan bidang komunikasi dan informatika.

Dibuka secara resmi oleh Kepala Badan Litbang SDM Kemkominfo, dalam hal ini diwakili oleh Kepala Puslitbang Literasi dan Profesi Kominfo, Gati Gayatri dalam sambutannya menekankan pentingnya

keberadaan dan peran Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) bagi pelayanan informasi publik, "Informasi merupakan darah kehidupan sistem pemerintahan dan untuk mengelolanya diperlukan pejabat yang profesional." Ditambahkan Gati bahwa PPID merupakan bagian penting dan basis pemerintahan *e-government*. "Indonesia telah diakui menjadi negara yang terbuka meski demikian pemohon wajib menggunakan informasi sesuai peraturan perundang-undangan." Hal ini menurut Gati sejalan dengan amanat Pasal 28 F Undang-Undang Dasar 1945:

Setiap orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi untuk mengembangkan pribadi dan lingkungan sosialnya, serta berhak untuk mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengolah, dan menyampaikan informasi dengan menggunakan segala jenis saluran yang tersedia.

Terkait dengan tugas dan fungsi humas sebagai unit yang bersentuhan langsung dengan pemohon informasi, baik perorangan maupun lembaga. maka BKN mengirimkan dua orang pegawai yang bertugas sebagai penyaji bahan informasi kepegawaian di unit Biro Humas sebagai peserta aktif. Permasalahan yang umumnya ditemui oleh para pengelola informasi dan

dokumentasi banyak mengemuka dalam forum diskusi dan tanya jawab, seperti pencantuman biodata seseorang yang dapat diakses secara luas, sengketa informasi yang pernah dihadapi oleh instansi peserta bimtek, mediasi yang dilakukan guna menghindari sengketa informasi, serta uji konsekuensi terhadap suatu informasi yang dikecualikan.

Sebagai indikator kompetensi peserta dilakukan Ujian Sertifikasi berkenaan dengan materi yang telah disampaikan oleh beberapa narasumber, seperti Kementerian Komunikasi dan Informatika, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Arsip Nasional Republik Indonesia, Komisi Informasi Pusat, serta praktisi Teknologi Komunikasi dan Informasi (TIK), sebagai mitra dalam penyelenggaraan Bimtek. Materi diberikan tercakup dalam 8 (delapan) modul, antara lain mengupas hubungan Undang-Undang Keterbukaan Informasi Publik dengan peraturan perundang-undangan terkait, prosedur pengelolaan informasi publik, dan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam kegiatan pengelolaan informasi publik. *Dini*

Catatan Kecil Forum Bakohumas Regional Indonesia Timur Tahun 2014



Humas Indonesia Harus Terdepan Hadapi Komunitas ASEAN 2015

Humas Indonesia harus berdiri terdepan dalam menghadapi era globalisasi komunitas The Association of Southeast Asian Nations (ASEAN) 2015. Pandangan tersebut disampaikan Kepala Bagian Publikasi dan Dokumentasi BKN Sofyan usai mengikuti pertemuan Forum Bakohumas Regional Indonesia Timur Tahun 2014 di Balikpapan-Kalimantan Timur, Senin (15/9/2015).

Lebih jauh ditandaskan Sofyan bahwa insan kehumasan Instansi Pemerintah harus berdiri sebagai garda terdepan dan mempunyai pengetahuan strategis dalam menjalankan tugas dan fungsinya menghadapi era globalisasi komunitas ASEAN 2015. Menurut Sofyan bahwa hal itu dapat dimaknai bagi setiap insan humas Pemerintah perlu memiliki multiple knowledge. Multiple knowledge yang dimaksud Sofyan meliputi politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan dan keamanan. "Hal itu diperlukan untuk memperkuat stabilitas Indonesia dalam menghadapi komunitas ASEAN 2015," ujar Sofyan.

Sofyan juga menyampaikan bahwa suatu konsekuensi bagi Indonesia memasuki komunitas ASEAN 2015 adalah masuknya pengaruh asing. Hal tersebut menurutnya akan menjadi

tantangan dan tugas humas Pemerintah. Dalam hal ini, ujar Sofyan sedikitnya terdapat 3 tugas penting Humas Pemerintah. Pertama; citra pemerintah merupakan legitimasi publik. "Citra pemerintahan buruk, legitimasi jatuh dan kepercayaan masyarakat hilang. Apabila kepercayaan masyarakat hilang, Pemerintah dianggap jatuh," papar Sofyan. Kedua; corong pemerintah, merupakan tugas humas menyampaikan kebijakan publik. Dan ketiga; penyambung lidah, di mana humas Pemerintah harus peka terhadap seluruh isu yang berkembang baik top down maupun bottom up. "Kalau biasanya penyambung lidah pada isu top down, maka di era reformasi dan komunitas ASEAN 2015 isu/masukan masyarakat (bottom up) harus disampaikan untuk menjadi bahan pengambilan kebijakan publik," jelas Sofyan.

Namun demikian Sofyan menandakan bahwa Indonesia maupun Humas Pemerintah sebagai garda terdepan tidak perlu merasa ketakutan yang berlebihan dalam menghadapi era globalisasi komunitas ASEAN 2015. "Hadapi dengan kesiapan multiple skill,

knowledge dan competency. Karena mau tidak mau, suka ataupun tidak era tersebut pasti menghampiri kita," pungkas Sofyan.

Sebagaimana diketahui bersama bahwa Komunitas ASEAN secara resmi akan dimulai pada 31 Desember 2015. Penetapan ini dilakukan para pemimpin 10 negara ASEAN pada Konferensi Tingkat Tinggi (KTT) ASEAN ke-21 di Kamboja. Esensi komunitas ASEAN ini ingin menciptakan kawasan berpandangan ke depan, hidup dalam damai, stabil dan makmur, terikat bersama kemitraan dalam pembangunan dinamis dan komunitas peduli. Titik pilarnya tiga aspek yaitu politik keamanan, ekonomi dan sosial budaya.

Dalam komunitas tersebut, negara ASEAN yang dulunya longgar akan berubah menjadi ketat dan mengikat serta bergerak lebih cepat menuju ASEAN yang satu visi, satu identitas dan satu komunitas. Ide atau gagasan Komunitas ASEAN itu timbul pada KTT karena Asia Timur kian dilirik ketika krisis ekonomi global melanda Eropa dan Amerika Serikat. Dimana Asia Tenggara sebagai the engine of growth dan centre of gravity pertumbuhan ekonomi dunia, sehingga semakin banyak pemerintahan yang berpijak pada *look east policy*.

Bakohumas WIT

Dirjen Informasi dan Komunikasi Publik Kementerian Komunikasi dan Informatika menyelenggarakan Forum Bakohumas Regional Indonesia Timur 2014 di Balikpapan, Kamis-Jumat (11-12/9/2014). Kegiatan tersebut terselenggara atas kerjasama Kementerian Komunikasi dan Informatika dengan PT. Pertamina (Persero) yang didukung oleh Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur dan Pemerintah Kota Balikpapan. Pertemuan forum Bakohumas tersebut bertema Kesiapan Kehumasan Pemerintah dalam Menghadapi Komunitas ASEAN 2015.

Dalam acara tersebut Direktur Jenderal Informasi dan Komunikasi Publik Kementerian Komunikasi dan Informatika, Freddy H. Tulung menyampaikan bahwa pertanyaan yang sering muncul akhir-akhir ini adalah sudah siapkah Indonesia menjadi bagian dalam komunitas ASEAN 2014 tersebut? Apa yang diperoleh masyarakat Indonesia dengan terbentuknya Komunitas ASEAN? Munculnya pertanyaan tersebut pasalnya, karena masing-masing negara ASEAN memiliki perbedaan satu sama lain dalam sistem politik, kondisi sosial masyarakat, tingkat pembangunan dan ekonomi, bahkan kualitas sumber daya manusia.

Ditambahkan Freddy Tulung yang juga Ketua Umum Bakohumas, bahwa peran Humas Pemerintah sangatlah penting dan harus lebih intensif untuk mensosialisasikan terkait ASEAN ataupun komunitas ASEAN 2015. Upaya intensif dilakukan mengingat minimnya pengetahuan masyarakat dimana masih banyak anggota masyarakat yang belum familiar dengan nama ASEAN.

Freddy Tulung juga menekankan untuk memanfaatkan media literasi yaitu bagaimana mengedukasi masyarakat santun dalam berkomunikasi. "Bukan hanya



pencitraan akan tetapi edukasi komunikasi publik sesuai etika dan estetika komunikasi. Itu diperlukan untuk mendorong menjadi masyarakat yang maju, terbuka, modern dan sejahtera," terang Freddy Tulung.

Lebih jauh disampaikan bahwa dalam era komunitas ASEAN tantangan yang dihadapi humas Pemerintah semakin kompleks. Tantangan tersebut diantaranya era demokratisasi dimana 'campur tangan' partisipasi publik menuntut humas harus selalu mengembangkan diri untuk menjadi kompeten dan profesional. Selanjutnya tantangan globalisasi. Di era ini berciri single market yang tentunya bisa menjadi tantangan sekaligus merupakan ancaman - hal ini dapat diatasi dengan kesiapan kompetisi bangsa dan Negara. Dan tantangan revolusi teknologi informasi komunikasi (TIK) - kita kuasai TIK atau kita akan dilindas.

Sementara itu Ketua Pelaksana Bakohumas, Dedet Surya Nandika, mengungkapkan, peran Humas Pemerintah dalam komunitas ASEAN 2015 menjadi sangat strategis.

Salah satu peran humas yaitu kemampuan mensinergikan diseminasi informasi publik melalui penyediaan informasi di ruang publik Komunitas ASEAN dan manfaatnya bagi masyarakat. Harapannya dengan jaringan komunikasi kemitraan yang dimiliki maka masyarakat dapat mengetahui, memahami dan mendukung Komunitas ASEAN 2015. Selain itu, pemangku kepentingan juga melakukan agenda setting terkait kebijakan dan kinerja pemerintah pusat maupun daerah agar diketahui, didukung dan dilegitimasi oleh publik.

Disampaikan Dedet Surya Nandika, forum kelembagaan humas ini dihadiri oleh Pejabat Humas Prov/Kab/Kota wilayah Indonesia bagian Barat, Pejabat Dinas Komunikasi/Informatika Provinsi Wilayah Indonesia Barat, Pejabat Humas Badan Usaha Milik Negara (BUMN)/BUMD dan Perguruan Tinggi Negeri (PTN) Wilayah Indonesia Barat serta Anggota dan Pengurus BAKOHUMAS Pusat yang berjumlah kurang lebih 200 orang peserta. *Subali*



Audiwan, “Mata dan Telinga” Wasdal Kepegawaian

Sebagai Jabatan Fungsional tertentu (JFT), yang dibina Badan Kepegawaian Negara (BKN), Auditor Kepegawaian (Audiwan) merupakan “mata dan telinga” pengawasan dan pengendalian (Wasdal) di bidang kepegawaian. Arahan ini disajikan Wakil Kepala Bima Haria Wibisana tatkala pelaksanaan Tes Calon Auditor Kepegawaian di lantai II gedung *Computer Assisted Test (CAT)* BKN Pusat Jakarta, Kamis (3/7). Ikut hadir dalam kegiatan ini Direktur Dalpeg I Gede Putra Suastika dan Kepala Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen PNS Aris Windiyanto.

Lebih lanjut ditegaskan pula bahwa Audiwan bukan hanya strategis, namun berperan penting dalam memastikan tegaknya Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Dengan demikian, Audiwan harus menjaga profesionalitas dan martabat dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. “Fungsi preventif, dalam artian mencegah pelanggaran NSPK Manajemen ASN,

harus dikedepankan oleh Audiwan,”ungkapnya.

Bima pun mengutarakan bahwa BKN merupakan instansi yang berwenang untuk mengelola pegawai ASN. Wewenang ini mencakup penyelenggaraan Manajemen ASN, serta 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).

Dituturkan pula bahwa 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. Kita menyadari bahwa akuntabilitas instansi pemerintah berkaitan erat dengan kewibawaan dan nama baik pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah.

Pada kesempatan yang sama, Gede Putra Suastika menjelaskan bahwa tes calon Audiwan diikuti oleh 189 peserta dari berbagai instansi pemerintah. Diterangkan pula bahwa pada tahap pertama, para peserta harus menjawab 100 soal dalam waktu 90 menit dengan menggunakan CAT BKN. Soal ini mencakup Tes Pengetahuan Umum, Tes Substansi, dan Tes Karakteristik Pribadi. “Untuk maju pada tahap kedua yakni wawancara dengan tim Asessor dari Pusat Penilaian Kompetensi ASN, pada tahap pertama seorang peserta harus mendapat nilai minimal 250 dari total skor 500,”ucapnya.

Eksistensi Audiwan

Dalam penjelasannya kepada Tim Redaksi Buletin Abdur Rahman,

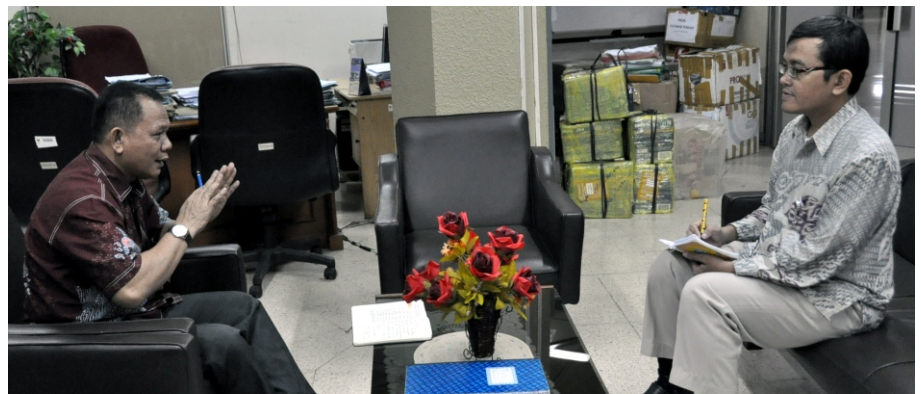
Menari Sitohang --Kasubdit Pegawai dan Pengendalian Bidang Formasi, Pengadaan, dan Pasca Pendidikan Diklat Wilayah I-- menekankan bahwa BKN mendorong terbinanya Auditor Kepegawaian yang profesional dan bermartabat. Auditor Kepegawaian merupakan salah satu JFT yang dibina oleh BKN, selain Analis Kepegawaian dan Assesor SDM Aparatur. Jabatan Fungsional Auditor Kepegawaian diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2012 tanggal 31 Agustus 2012 tentang Jabatan Fungsional Auditor Kepegawaian dan Angka Kreditnya. Permenpan dan RB tersebut diundangkan di Jakarta tanggal 31 Agustus 2012 oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Amir Syamsuddin dalam berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 nomor 875 dan nomor 876.

Menurutnya, jabatan Audiwan merupakan jabatan yang prestisius karena jika dilihat dari kualifikasi yang dibutuhkan, kerumitan tugas, serta tipe jabatan tidak kalah dengan dua jabatan fungsional lain yang dibina BKN. Melihat tipe dan tingkat kompleksitas tugas yang dilaksanakan, diperkirakan besarnya tunjangan seorang Audiwan tidak kalah besar dibandingkan JFT lain yang dibina BKN. Menari Sitohang pun menambahkan bahwa guna mendorong peningkatan kinerja birokrasi, pemerintah mendorong penambahan JFT baru, seiring dengan berlakunya Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Selain JFT yang masih sedikit, kebutuhan personil untuk mengisi JFT yang ada juga masih sangat rendah. Menurutnya, pengangkatan seorang pegawai dalam jabatan fungsional bertujuan antara lain meningkatkan produktivitas kerja, memacu produktivitas unit kerja, peningkatan karier, dan peningkatan profesionalisme ASN.

Diartikulasikan pula bahwa pemangku jabatan fungsional

tertentu (termasuk Audiwan, Red) memperoleh sejumlah keuntungan. Pertama, kenaikan pangkat bagi pejabat fungsional dimungkinkan kurang dari 4 tahun, bahkan sebagian pemangku JFT dapat naik pangkat dalam 2 tahun. Kedua, seorang Audiwan bisa mendapat pangkat puncak yang lebih tinggi. Ketiga, Batas Usia Pensiun yang bisa melebihi JFU atau pun jabatan struktural, dan berimbas pada uang pensiun yang lebih besar ketika memasuki masa purnabakti.

Menari Sitohang juga menuturkan bahwa pengisian jabatan Audiwan dapat dilakukan melalui tiga skenario yakni: melalui perpindahan antar jabatan, rekrutmen dari formasi CPNS, dan melalui inpassing. "Seleksi yang sedang kami lakukan saat ini adalah untuk memenuhi jabatan melalui jalur inpassing. Khusus bagi pemerintah daerah, nantinya pegawai yang diangkat menjadi Audiwan akan bertugas di inspektorat" ujarnya.



Formasi Audiwan bagi tiap instansi pemerintah ditentukan berdasarkan kebutuhan riil instansi. Dengan demikian, jumlah formasi ini berbeda-beda jumlahnya di instansi pemerintah. Untuk BKN Pusat, dibutuhkan 45 Audiwan. Sementara, jumlah formasi Audiwan untuk Kantor Regional BKN adalah maksimal 15 orang, Pemprov maksimal 9 orang, dan Pemkab/Kota maksimal 5 orang.

System Approach

Menari Sitohang mengutarakan bahwa pembinaan Audiwan merupakan upaya BKN menciptakan Wasdal Kepegawaian sebagai sistem yang holistik. Artinya selain melakukan Penyusunan Rencana Kerja Wasdalpeg, BKN melaksanakan pula Pelaksanaan, Pelaporan, Pemantauan dan Evaluasi Wasdalpeg, "Terkait hal ini, kami terus menyempurnakan Standar Operasional dan Prosedur (SOP) di bidang Wasdal" ucapnya.

Ia menambahkan bahwa guna memacu kualitas program pengawasan dan pengendalian yang lebih optimal hanya dapat dicapai melalui pendekatan sistem. Implementasi dari pendekatan ini Dengan menggunakan sistem aplikasi dalam setiap pelaksanaan manajemen kepegawaian mulai dari perencanaan pegawai hingga pensiun.

"Dengan menggunakan aplikasi, kita dengan sangat mudah melakukan pengawasan dan

pemantauan, apakah dalam proses kegiatan manajemen kepegawaian yang dilakukan telah sesuai dengan SOP atau tidak," ucapnya.

Dinyatakan pula pada masa mendatang, BKN mengupayakan agar institusi pemerintah melakukan *self-assesment* berbasis Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) terhadap implementasi NSPK Kepegawaian Aman

PNS Go Online, Go!

Mendaftar itu mudah, jadi CPNS itu sulit



Masyarakat menilai selama ini rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) belum mampu menghasilkan PNS kompeten yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal itu masih diperparah dengan tuduhan bahwa proses rekrutmen CPNS masih diwarnai praktik korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) yang mengakibatkan rendahnya kualitas PNS. Tuduhan dan stigma negatif tersebut tak urung melecut Pemerintah untuk berubah. Pemerintah terus melakukan berbagai langkah strategis dalam memperbaiki sistem seleksi CPNS agar benar-benar transparan, objektif, adil, bebas KKN, bebas biaya, dan terbuka serta mudah diikuti.

Banyak cerita yang mengiringi perjalanan penerimaan CPNS setiap tahunnya, tetapi tetap memiliki satu harapan yang sama yakni terwujudnya kinerja PNS yang bersih, profesional dan bermartabat tentunya. Sehingga PNS akan mampu memberikan output berupa pelayanan terbaik untuk masyarakat. Slogan rekrutmen CPNS yang saat ini digulirkan adalah PNS 'Berprestasi-BERsih PRofESional Tanpa KorupSI'. Salah satu cara yang ditempuh Pemerintah untuk mewujudkannya adalah melalui sistem Computer

Assisted Test (CAT-BKN) dalam rekrutment CPNS. CAT-BKN merupakan pilihan terbaik untuk saat ini yang dianggap mampu mengurangi bahkan menghilangkan praktik penyimpangan dalam proses rekrutment CPNS seperti percaloan, titipan dan adanya pungutan liar. CAT-BKN, satu kunci seleksi CPNS 'Berprestasi'.

Terkait sistem rekrutmen, sebagai pembicara dalam diskusi bertajuk "Seleksi CPNS Bersih, Profesional, dan Tanpa Korupsi (Berprestasi)" yang digelar Sindonews.com di Gedung Sindo, Jln. Wahid Hasyim-Jakarta Pusat, kepala BKN Eko Sutrisno, tidak menampik bahwa selama ini proses rekrutmen CPNS yang dilakukan Pemerintah dipandang belum mapu mendapatkan kompetensi sesuai kebutuhan organisasi.

Prosedur rekrutmennya pun sering dinilai mengarah ke praktik KKN sehingga mengakibatkan rendahnya kualitas PNS. "Oleh karena itu, tahun ini pemerintah bertekad melaksanakan pendaftaran secara transparan dengan sistem single entry. Eko Sutrisno menjelaskan bahwa sistem single Entry adalah sistem pendaftaran yang

terintegrasi secara online

Disebutkan Eko bahwa seluruh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) baik pusat maupun daerah harus menggunakan aplikasi pendaftaran secara online. Dengan menggunakan single entry system pendaftaran CPNS, menurut Eko, para calon pelamar CPNS akan mudah memperoleh informasi lowongan formasi CPNS. "Dengan banyaknya masyarakat yang tahu informasi akan mendatangkan banyak pelamar, sehingga seleksi CPNS akan lebih kompetitif dan Pemerintah berpeluang memperoleh putra-putri terbaik bangsa. Selain itu pendaftaran dengan single entry system/online akan lebih efektif dan efisien," beber Eko Sutrisno. "Single entry online system, menjawab tantangan masyarakat untuk informasi pendaftaran seleksi ASN transparan, Akuntabel, bersih dan objektif menuju Pemerintah berwibawa; Birokrasi profesional dan bermartabat," pungkas Eko Sutrisno.

Pada kesempatan yang sama Wakil Ketua Komisi II DPR RI Abdul Hakam Naja mendorong putra putri Indonesia untuk mengikuti pendaftaran seleksi CPNS tahun ini.

Menurutnya, regenerasi di aparaturnya Negara perlu dilakukan agar kinerja birokrasi semakin baik. Berpandangan tentang pendaftaran online, Abdul Hakam Naja mengungkapkan bahwa sistem itu akan memudahkan generasi muda dari seluruh lapisan untuk menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN). "Tidak akan ada lagi pegawai hasil titipan pejabat atau hasil suap karena seleksi dan tes dilakukan terkomputerisasi," ujar Abdul Hakam Naja.

Sementara itu Manuel Putra yang mewakili Chief Executive Officer (CEO) liputan6.com menyampaikan bahwa sistem pendaftaran online merupakan bukti bahwa pemerintah telah mengikuti perkembangan IT dan dunia digital. Hal itu menurutnya merupakan terobosan efisiensi jangka panjang. "Efisiensi akan hemat biaya. Hari ini merupakan hari bersejarah dari Kemenpan & RB dan BKN," ujarnya. "Liputan6.com merasa bangga dipilih sebagai salah satu media partner," tutupnya.

Senada dengan yang disampaikan CEO liputan6.com, perwakilan media partner Suryo L Faruq menyampaikan dukungan pendaftaran CPNS online. Menurutnya media partner bersama-sama akan menyampaikan berita tersebut agar informasi rekrutmen CPNS tersebar dalam berita positif bukan berita negatif. Suryo L Faruq juga berharap media partner digandeng bukannya saat mulai tapi juga hingga finalisasinya. "Semoga sukses. Bangsa Indonesia akan mengerti bahwa rekrutmen CPNS telah dimulai dengan yang baik dan semoga berakhir dengan yang baik," ujar Suryo L Faruq.

Kunci CPNS 'Berprestasi'

Belajar pada pengalaman rekrutmen CPNS tahun lalu, mulai tahun ini pemerintah mewajibkan seluruh instansi menerapkan sistem CAT pada tes kompetensi dasar (TKD)

Dalam proses seleksi calon aparaturnya Sipil Negara. Sehingga tentunya pada 2014, BKN kembali dipercaya oleh pemerintah sebagai bagian Panitia Seleksi Nasional (Panselnas) penerimaan CPNS 2014. CAT-BKN merupakan salah satu kunci rekrutmen CPNS 'Berprestasi'. Bahkan secara tegas Kementerian PAN & RB tidak memberikan alokasi formasi CPNS bagi Instansi pemerintah yang tidak mau atau belum siap untuk menerapkan sistem CAT pada proses seleksi CPNS. Tidak ada alasan lagi bagi Kementerian/Lembaga (K/L) maupun lembaga daerah untuk tidak menerapkan sistem CAT.

Dengan sistem CAT-BKN peserta dapat langsung mengetahui hasilnya setelah tes selesai. Dengan melihat hasilnya, peserta dapat membandingkan dengan passing grade kelulusan, apakah hasilnya memenuhi atau tidak. Di hasil bukan hanya jumlah akumulasi nilai, tetapi masing-masing kelompok soal harus terpenuhi. Meskipun jumlah keseluruhan tinggi, namun kalau ada salah satu kelompok soal yang nilainya di bawah passing grade, maka peserta tersebut tidak lulus.

Menurut Menteri PAN & RB Azwar Abubakar menyampaikan bahwa kebijakan tersebut diberlakukan untuk menciptakan transparansi dan objektifitas dalam seleksi CPNS. "Berdasarkan pengalaman tahun lalu, instansi yang mengimplemetasikan metode tersebut berjalan sangat baik, mudah, simple, tidak ribet, sangat transparan, dan objektif. Sehingga dapat mencegah KKN," ujar Azwar. Dalam hal itu wajar kalau CAT-BKN merupakan kunci rekrutmen CPNS 'Berprestasi'.

Sementara itu Wakil Kepala BKN Bima Haria Wibisana optimis dengan pendaftaran online, animo masyarakat cukup tinggi. Sehingga

Menurutnya kompetisi untuk menjadi seorang PNS sangat tinggi. Diperkirakan sekitar 2 juta pelamar untuk memperebutkan 65 ribu formasi. Masih seperti tahun lalu, CAT-BKN bermuatan 3 komponen soal yaitu tes wawasan kebangsaan (TWK), tes intelegensia umum (TIU) dan tes kematangan pribadi (TKP). Untuk TKP sendiri menurut Bima skornya harus di atas 70. "Di bawah 70 tidak memenuhi syarat untuk dikembangkan dalam memberi pelayanan," terang Bima.



Tahun sebelumnya, 2013 BKN juga menjadi Panselnas penerimaan CPNS. Namun pada saat itu penerimaan CPNS belum sepenuhnya menggunakan metode Computer Assisted Test (CAT). Masih kombinasi antara Lembar Jawab Komputer (LJK) dengan CAT. Kombinasi ini terpaksa dilakukan karena kelengkapan sarana dan prasarana untuk mengadakan test dengan menggunakan CAT belum tersedia saat itu. Dengan CAT lebih memudahkan baik bagi pelamar maupun panitia karena hasil tes dapat diketahui secara langsung. *Subali*



Dengan Hati, **Humas BKN** Sughkan Layanan Informasi Berkualitas

Information is Power. Aforisme ini mengejawantah di Biro Humas Badan Kepegawaian Negara. Setiap hari Biro Humas “diserbu” para pelamar CPNS, baik melalui kunjungan langsung, telepon, pertanyaan via email, facebook, maupun twitter. Bahkan sebagian pengunjung yang datang ke Biro Humas adalah orang tua atau pun anggota keluarga yang “mewakili” para pelamar CPNS BKN. Informasi ini disampaikan Herman, Kepala Bagian Hubungan Media dan Pengaduan Masyarakat di ruang kerjanya, di BKN Pusat Jakarta, Jumat (12/9).

Herman pun mengartikulasikan bahwa tidak sedikit dari para pelamar yang merasa amat terbantu oleh segenap pegawai Biro Humas, mulai dari proses pendaftaran di web panselnas, web sscn.bkn.go.id, hingga mencetak kartu peserta. “Kami berupaya melayani dengan segenap hati, guna memberikan layanan dan informasi Kepegawaian berkualitas yang dibutuhkan masyarakat,” tuturnya.

Lebih lanjut Herman mengelaborasi pula bahwa tidak sedikit para pelamar CPNS melakukan kesalahan dalam registrasi online dikarenakan ketidaksabaran, kurangtelitian, atau pun kecerobohan pelamar itu sendiri.

“Tatkala mendaftar regpanselnas.menpan.go.id, sejumlah pelamar memilih suatu instansi tanpa melihat apakah ia memiliki persyaratan yang diperlukan, antara lain syarat IPK, umur, dan akreditasi Perguruan Tinggi,” ungkapnya.

Herman menggarisbawahi bahwa para pelamar harusnya cermat dan tenang kala melakukan proses registrasi online baik via regpanselnas.menpan.go.id maupun sscn.bkn.go.id. Di samping itu, para pelamar CPNS harus mengerti semua petunjuk dan pengumuman terkait penerimaan CPNS. “Ini agar mereka tidak melakukan kesalahan yang merugikan diri sendiri”ujarnya.

Sementara, Agus Waluyo, salah seorang pegawai Biro Humas yang berinteraksi langsung dengan tamu yang datang, menyatakan bahwa BKN terus mendiseminasikan pesan utama bahwa para pelamar harus berhati-hati terhadap segala bentuk penipuan dalam penerimaan CPNS. “Dengan CAT BKN, pelamar CPNS dan masyarakat umum langsung mengetahui nilai yang diperoleh masing-masing peserta

tes,” tuturnya lugas.

Traffic Tinggi

Berry Barusman, salah seorang ujang tombak Teknologi Informasi Biro Humas, mengungkapkan bahwa dalam proses penerimaan CPNS terjadi lonjakan yang signifikan pada semua media komunikasi yang digunakan BKN untuk berinteraksi dengan masyarakat. “*Trafficnya* cukup tinggi” jelasnya.

Ia pun menguraikan bahwa Peak (Puncak) kunjungan masyarakat pada bkn.go.id dan sscn.bkn.go.id terjadi pada pertengahan September lalu. “Lebih dari 100.000 kunjungan,” terangnya. Padahal biasanya, hanya 20-50.000 kunjungan perhari.

Lebih jauh Berry Barusman menegaskan bahwa Biro Humas berkoordinasi dengan berbagai pihak, baik internal BKN maupun eksternal, dalam menyuguhkan informasi yang terpercaya. “Termasuk soal nilai Passing Grade yang harus diraih pelamar CPNS untuk TKD tahun 2014 ini,” imbuhnya berkaca-kaca. *Aman*



Pernak-Pernik K 2

“Assww, mohon maaf pak sbesar2xa meskipun sy udah d negeri skr pak klw berkas aq d kirim apa bisa d proses ya pak, sk aq cuman 1 thun aj d ya 2 s a n p a k . m o h o n m a a f mngangu”...sms terakhir diterima minggu ke tiga bulan Agustus ini. Pengirim berharap dapat diangkat sebagai CPNS walaupun faktanya dia dan ratusan teman-temannya mengajar di Yayasan dan kemudian 'menyesuaikan diri'dengan beralih mengajar di sekolah negeri.

“Dari puluhan berkas K2 yang akan kami kirim tuh pak, saya yakin yang benar-benar honorer asli hanya sekitar 14 orang....tapi PPK kami tetap menandatangani Surat Pernyataan Pertanggungjawaban Mutlak...saya heran, tapi ini karena desakan dari yang lain pokoknya kita kirim semua ke BKN...biar BKN yang mengTMS kan.” Ini pernyataan dari seorang Pengelola Kepegawaian suatu instansi yang kebingungan. Tapi kalau sudah tahu TMS, mengapa pula harus diusulkan ke BKN, bro?

HP butut itu berdering disuatu pagi “ Halo, Selamat pagi pak...berkas K2 dari daerah kami sudah siap tapi nunggu satu berkas lagi satu orang yang SKnya masih minta tandatangan atasannya...kami sedang ngejar-ngejar atasannya...yang sudah pensiun setengah tahun yang lalu” Pejabat itu.

sudah pensiun bulan Juni...” ketika ditanya kenapa tidak ditandatangani pada bulan Januari, pada saat dia masih aktif?”. “Itulah pak susahny...saya gak tahu”si penelpon menjawab.

“ Gimana kebijakan pemerintah pusat itu...kami sudah lulus K2 tapi dianulir katanya karena kami tahun 2007 honornya..kalo memang begitu mengapa ga dari awal bilangin kami ga boleh test K2, sekarang kami dah lulus tapi ditolak!” suara sengit terdengar di ujung telpon.

“puyeng...! Kata seorang ketua fraksi DPRD satu daerah dari NTT yang sedang menunggu giliran menghadap seorang Direktur. “ kami didemo terus oleh K2..yang sudah lulus” dia melanjutkan “ jumlah K2 berjumlah 1120 orang baik swasta maupun negeri, setelah kami verifikasi menyusut 866 orang, 384 orang lulus tapi hanya 47 orang yang memang bekerja di instansi pemerintah sisanya dari swasta...kami datang mau minta kebijakan...gak tahan nih didemo terus.

Dengan ini kami (pejabat berwenang) menyatakan dengan sebenarnya bahwa yang bersangkutan benar honorer sejak 3

Februari 2004 dan mengajukan ijin istirahat melahirkn, tahun 2009 dan 2010. Minta ijin lagi sampai Desember 2011 karena akan melahirkan anak ke dua. Bulan Juli 2012 sampai sekarang belum bekerja lagi, dan sudah meminta izin lisan kepada atasan untuk melahirkan anak yang ke tiga. Yang bersangkutan lulus K2 dan tenaganya sangat dibutuhkan oleh instansi. Paragraf tersebut merupakan bagian dari surat keterangan dari seorang pejabat menyertai usulan berkas.

“Tapi kenapa kok berkas dikirm ke BKN kan belum ada Surat Pernyataan Pertanggungjawaban Mutlak? Ya, maaf pak kami sengaja kirim walau belum ada SPPJM karena kami kejar-kejaran dengan batas waktu surat dispensasi Kepala BKN yang batas akhirnya besok....sesuai dengan kesanggupan kami. “Kan ibu sudah tahu itu TMS....? “ya pak, biar BKN aja yang mengTMS kan agar kami ga disalahkan mereka” katanya. “Walah...biyung!”

“Apakah bisa kami minta perpanjangan dispensasi Kepala BKN beberapa kali lagi ya pak ?” penghubungan itu bertanya “sampe sekarang berkas pegawai kami belum lengkap”lanjutnya. *Syarif*



Dilandasi Filosofi Komprehensif, Registrasi CPNS BKN Amat Mudah

Terbukti, proses registrasi dan syarat mengikuti tes CPNS BKN sangat mudah. Sejak 2009, pada saat pendaftaran CPNS BKN, para pelamar tidak diminta menyerahkan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), Kartu Kuning, dan Keterangan Bebas Narkoba. Semua syarat tersebut di samping persyaratan lainnya harus dipenuhi pelamar pada tahap pemberkasan, jika ia dinyatakan lulus tes sebagai CPNS BKN. Hal ini didasari filosofi komprehensif, bahwa BKN ingin memangkas aturan-aturan yang memberatkan seorang pelamar guna menjadi CPNS. Informasi ini disajikan Kepala Biro Kepegawaian Tauchid Djatmiko di ruang kerjanya belum lama ini di lantai 2 gedung III BKN Pusat, Jakarta.

Dielaborasi pula bahwa dengan kemudahan persyaratan tersebut, BKN telah berpartisipasi nyata dalam mewujudkan program ramah lingkungan (eco-friendly) dan tidak menggunakan banyak kertas (less paper). "Di samping itu, pelamar tidak perlu mengeluarkan banyak biaya pada proses awal pendaftaran dan mengikuti tes CPNS BKN," ujarnya.

Tauchid Djatmiko menandakan bahwa para pimpinan BKN telah

mencapai "satu kata", yakni regulasi pendaftaran dan mengikuti Tes CPNS harus sangat mudah, namun menjadi CPNS cukup sulit. Dalam praktiknya, para pelamar CPNS pun "menyerbu" BKN karena kemudahannya mendaftar dan mengikuti Tes CPNS berbasis CAT BKN.

Diungkapkan makna menjadi CPNS cukup sulit karena seorang pelamar harus lulus Tes Kompetensi Dasar (TKD), lalu mengikuti dan mendapat nilai baik dalam Tes Kompetensi Bidang (TKB), serta menduduki peringkat tinggi dalam perhitungan nilai akhir sesuai formasi yang ditetapkan sejak awal. Lebih lanjut Tauchid Djatmiko mengutarakan bahwa BKN tidak memberikan sanksi denda kepada seorang pelamar yang dinyatakan lulus namun mengundurkan diri pada penerimaan CPNS BKN. Menurutnya, kebijakan tanpa sanksi ini telah lama diterapkan instansi yang berdiri sejak 30 Mei 1948. "Kami ingin para pelamar yang diterima menjadi CPNS BKN benar-benar bekerja dengan penuh kesadaran dan keikhlasan," pungkasnya.

Trust Building terhadap Masyarakat

Tauchid Djatmiko menjelaskan bahwa "virus" dan filosofi yang ingin BKN sebarkan kepada instansi pemerintah lainnya, adalah Trust Building (membangun kepercayaan) instansi pemerintah terhadap masyarakat. Trust Building ini harus dilakukan simultan oleh kedua belah pihak, yakni pemerintah dan masyarakat. Wujud Trust Building BKN terhadap masyarakat adalah mengeliminasi regulasi yang terlalu birokratis dalam pendaftaran dan Tes CPNS. Dijabarkan bahwa instansi pemerintah yang berdiri pada 1948 ini percaya para pelamar CPNS adalah mereka yang jujur dan berintegritas. "Dengan demikian, SKCK dan kelengkapan lainnya tidak diminta pada tahap awal, melainkan jika pelamar CPNS dinyatakan lulus pada tahap akhir," jelasnya.

Dengan kemudahan persyaratan ini, BKN tidak perlu memproses tumpukan kertas dan berkas para pelamar CPNS. "Keuntungan bagi pelamar CPNS adalah efisiensi biaya, waktu, dan tenaga karena tidak perlu mempersiapkan banyak dokumen pada tahap awal mengikuti tes CPNS," pungkasnya. Aman



Akuntabilitas Kinerja BKN Raih Predikat B

Guna memperbaiki implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dibutuhkan sinkronisasi berbagai kebijakan, yang diawali dengan konstruksi dan pemahaman yang sama dalam bidang perencanaan, penganggaran, maupun manajemen kinerja. Arahan ini disampaikan Wakil Presiden Republik Indonesia Boediono tatkala Penyerahan Penghargaan Laporan Hasil Evaluasi AKIP Pusat dan Pemerintah Provinsi Tahun 2014 di Istana Wapres Jakarta, Rabu (24/9). Dalam kegiatan tersebut, Badan Kepegawaian Negara (BKN) mendapat Predikat B untuk Akuntabilitas Kinerja yang berdasarkan evaluasi yang dilakukan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KeMenPAN RB) pada tahun ini. Penghargaan yang diberikan Wapres Boediono ini diterima Kepala BKN Eko Sutrisno.

Predikat B yang dicapai BKN untuk Akuntabilitas Kinerja ini merupakan peningkatan signifikan. Tahun 2013 lalu, BKN meraih Predikat CC. Komponen-komponen yang dinilai oleh KeMenPAN RB terhadap akuntabilitas instansi pemerintah meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Kinerja, serta Capaian Kinerja.

Pada penyerahan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) AKIP seperti tradisi tahun-tahun sebelumnya, Wapres mengapresiasi semua upaya yang dilakukan oleh berbagai Kementerian/Lembaga dan Pemprov guna mendapatkan hasil yang maksimal dari pengelolaan reformasi birokrasi. Khususnya bagi instansi yang berprestasi dalam menerapkan performance based management melalui sistem AKIP. Diharapkan segenap raihan ini bisa terus ditingkatkan secara berkelanjutan, sehingga menjadi *better practices* oleh instansi pemerintah lain.

Tantangan terhadap Instansi Pemerintah

Menurut Boediono, tidak sedikit tantangan dan hambatan yang dilalui pemerintah dalam menerapkan sistem AKIP. Namun implementasi kebijakan Reformasi Birokrasi tetap dapat menunjukkan hasil yang menggembirakan, seperti konsistensi pemerintah dalam mberantasan korupsi yang ditandai dengan semakin baiknya skor Indeks Persepsi Korupsi (IPK) dan perbaikan Kualitas penyajian laporan keuangan instansi pemerintah.

Boediono pun memberikan penghargaan kepada kementerian/lembaga (K/L) dan pemerintah daerah atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pusat dan provinsi (AKIP) 2014 mengatakan inti dari penilaian itu adalah kualitas kerja birokrasi. Selain penghargaan atas akuntabilitas kinerja, terdapat banyak jenis penghargaan yang diberikan kepada instansi pemerintah seperti kemajuan reformasi birokrasi yang berkaitan dengan tunjangan kinerja dan survei kepuasan pelayanan masyarakat. Menurutnya, ada baiknya berbagai penghargaan dan penilaian yang diberikan kepada kementerian/lembaga diintegrasikan atau disatukan sehingga tidak berjalan sendiri-sendiri. "Harusnya menjadi satu. Upaya seperti ini perlu diintegrasikan dan ditingkatkan tujuannya yaitu perbaikan kinerja dari lembaga publik," ujar Boediono.

Inti dari penilaian itu adalah kualitas kerja birokrasi. Bagi instansi yang bukan langsung melayani publik, kinerja instansi itu dapat diukur dari kualitas kebijakan yang dikeluarkan. "Diperlukan indikator yang lebih menyeluruh, sehingga pemerintah mendatang dapat memperbaiki kinerja dan mendapatkan kemajuan dari reformasi birokrasi," tegasnya. Agus



Perka BKN Nomor 19 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja BKN

Untuk mendorong percepatan reformasi birokrasi dan mendukung efektivitas serta efisiensi pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Negara (BKN), perlu adanya penyempurnaan organisasi dan tata kerja di lingkungan BKN. Penyempurnaan organisasi BKN tersebut direspon dengan keluarnya Peraturan BKN Nomor 19 Tahun 2014 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja BKN. Sebagaimana tertuang dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) bahwa BKN adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Presiden melalui menteri yang membidangi urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara. BKN mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian negara sesuai ketentuan peraturan perundangundangan.

Dalam melaksanakan tugas, BKN menyelenggarakan fungsi; (1) Penyusunan dan penetapan kebijakan teknis di bidang manajemen kepegawaian; (2) Penyelenggaraan pengadaan, mutasi, pemberhentian dan pensiun, serta status dan kedudukan hukum Pegawai Negeri

Sipil (PNS); (3) Penyelenggaraan administrasi pensiun, pejabat negara dan mantan Pejabat Negara; (4) Penyelenggaraan sistem informasi manajemen kepegawaian; (5) Penyelenggaraan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen kepegawaian; (6) Penyelenggaraan pemetaan potensi dan penilaian kompetensi PNS; (7) Penyelenggaraan dan pengembangan sistem rekrutmen PNS; (8) Penelitian dan pengembangan di bidang manajemen kepegawaian; (10) Pelaksanaan bantuan hukum; (11) Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di bidang manajemen kepegawaian; (12) Pembinaan dan penyelenggaraan dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan BKN; (13) Pengawasan atas pelaksanaan tugasnya.

Sebagaimana tertuang dalam Peraturan Kepala BKN Nomor 19 Tahun 2014 Bab II Pasal 4 bahwa BKN terdiri atas; Kepala, Wakil Kepala, Sekretariat Utama, Deputy Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian, Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian, Deputy Bidang Sistem Informasi Kepegawaian, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian, Pusat Perencanaan Kepegawaian dan

Formasi, Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian, Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen ASN, Pusat Penilaian Kompetensi ASN, Pusat Pengembangan ASN, Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian, Pusat Konsultasi dan Bantuan Hukum Kepegawaian, dan Inspektorat. Kemudian selain itu di lingkungan BKN dibentuk Sekretariat Badan Pertimbangan Kepegawaian dan Kantor Regional BKN.

Kepala mempunyai tugas memimpin BKN dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Wakil Kepala mempunyai tugas membantu Kepala dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Sekretariat Utama mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan BKN. Dalam melaksanakan tugas, Sekretariat Utama menyelenggarakan fungsi; (1) Koordinasi kegiatan di lingkungan BKN; (2) Koordinasi penyusunan rencana, program, dan kegiatan di lingkungan BKN; (3) Pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, arsip, dan dokumentasi di lingkungan BKN; (4) Pembinaan dan penyelenggaraan

organisasi dan tata laksana, kerja sama, dan hubungan masyarakat; (5) Penyelenggaraan pengelolaan barang milik negara/kekayaan negara; (6) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala. Sekretariat Utama terdiri atas Biro Perencanaan, Biro Keuangan, Biro Kepegawaian, Biro Umum, dan Biro Hubungan Masyarakat.

Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan penyusunan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pembinaan kinerja, jabatan karier, kompensasi PNS, dan jabatan fungsional yang menjadi kewenangan BKN. Dalam melaksanakan Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian menyelenggarakan fungsi; (1) Penyusunan dan penetapan kebijakan teknis dibidang pembinaan kinerja, jabatan karier, kompensasi PNS, jabatan fungsional yang menjadi kewenangan BKN; (2) Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pembinaan kinerja, jabatan karier, kompensasi PNS, jabatan fungsional yang menjadi kewenangan BKN; (3) Koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan; (4) Pemberian bimbingan teknis dan fasilitasi di bidang pembinaan kinerja, jabatan karier, kompensasi PNS, jabatan fungsional yang menjadi kewenangan BKN; (5) Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi dibidangnya; (6) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala. Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian terdiri atas Direktorat Kinerja ASN, Direktorat Jabatan ASN, Direktorat Kompensasi ASN, dan Direktorat Peraturan Perundang-undangan.

Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan penyusunan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengadaan, kepangkatan, mutasi, pemberhentian dan pensiun, status dan kedudukan

hukum PNS, administrasi pensiun Pejabat Negara dan mantan Pejabat Negara. Dalam melaksanakan tugas, Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian menyelenggarakan fungsi; (1) Penyusunan dan penetapan kebijakan teknis di bidang pengadaan, kepangkatan, mutasi, pemberhentian dan pensiun, status dan kedudukan hukum PNS; (2) Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengadaan, kepangkatan, mutasi, pemberhentian dan pensiun, serta status dan kedudukan hukum PNS; (3) Perumusan pertimbangan teknis perencanaan di bidang pengadaan, kepangkatan, mutasi, pemberhentian dan pensiun, serta status dan kedudukan hukum PNS; (4) Pelaksanaan administrasi pensiun Pejabat Negara dan Mantan Pejabat Negara; (5) pemberian bimbingan teknis dan fasilitasi di bidang pengadaan, kepangkatan, mutasi, pemberhentian dan pensiun, serta status dan kedudukan hukum PNS; (6) Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidangnya. Susunan Organisasi Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian terdiri atas Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan, Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara, dan Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian.

Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan penyusunan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang sistem informasi manajemen kepegawaian. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana, Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian menyelenggarakan fungsi; (1) Penyusunan dan penetapan kebijakan teknis di bidang sistem informasi manajemen kepegawaian; (2) Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang sistem informasi manajemen kepegawaian; (3) Pemberian bimbingan teknis dan fasilitasi di bidang sistem informasi manajemen

kepegawaian; (4) Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidangnya. Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian terdiri atas Direktorat Pengolahan Data dan Informasi Kepegawaian, Direktorat Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian, Direktorat Arsip Kepegawaian I, dan Direktorat Arsip Kepegawaian II.



Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian mempunyai tugas melaksanakan penyusunan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan teknis pengawasan dan pengendalian di bidang mutasi kepegawaian, kode etik dan disiplin, formasi, kompetensi dan kapabilitas PNS, serta jabatan fungsional. Dalam melaksanakan tugas, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian menyelenggarakan fungsi; (1) Penyusunan dan penetapan kebijakan teknis pengawasan dan pengendalian di bidang mutasi kepegawaian, kode etik dan disiplin, formasi, kompetensi dan kapabilitas PNS, serta jabatan fungsional; (2) Pelaksanaan kebijakan teknis pengawasan dan pengendalian di bidang mutasi kepegawaian, kode etik dan disiplin, formasi, kompetensi dan kapabilitas PNS, serta jabatan fungsional; (3) Pemberian bimbingan teknis dan fasilitasi pengawasan dan pengendalian di bidang mutasi kepegawaian, kode etik dan disiplin, formasi, kompetensi dan kapabilitas PNS, serta jabatan fungsional; (4) Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidangnya. Deputi Bidang

Pengawasan dan Pengendalian terdiri atas Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Bidang Formasi, Pengadaan, dan Pasca Pendidikan dan Pelatihan, Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Bidang Kepangkatan, Pengangkatan dan Pemberhentian Dalam Jabatan, Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Bidang Gaji, Tunjangan, Kesejahteraan, dan Kinerja, dan Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Bidang Kode Etik, Disiplin, Pemberhentian, dan Pensiun PNS.



Pusat Perencanaan Kepegawaian dan Formasi mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perencanaan kebutuhan pegawai, dan pertimbangan formasi pegawai, serta standardisasi dan kompetensi jabatan. Dalam melaksanakan tugas, Pusat Perencanaan Kepegawaian dan Formasi menyelenggarakan fungsi; (1) Pelaksanaan analisis dan pengolahan data kebutuhan pegawai ASN; (2) Pelaksanaan penyusunan bahan pertimbangan formasi pegawai ASN; (3) Pelaksanaan analisis jabatan serta penyiapan bahan perumusan standardisasi dan kompetensi jabatan; (4) Memfasilitasi pelaksanaan analisis kebutuhan pegawai, penyusunan formasi, analisis jabatan, penyusunan standardisasi dan kompetensi jabatan; (5) Pemantauan dan evaluasi kebijakan analisis kebutuhan pegawai, penyusunan formasi,

analisis jabatan, penyusunan standardisasi dan kompetensi jabatan; (5) Pemantauan dan evaluasi kebijakan analisis kebutuhan pegawai, penyusunan formasi, analisis jabatan, penyusunan standardisasi dan kompetensi jabatan. Pusat Perencanaan Kepegawaian dan Formasi terdiri atas Bidang Perencanaan Kebutuhan ASN, Bidang Perencanaan Pertimbangan Formasi ASN, Bidang Penyusunan Standardisasi Jabatan, dan Subbagian Tata Usaha.

Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan di bidang pembinaan jabatan fungsional kepegawaian. Dalam melaksanakan tugas, Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian melaksanakan fungsi; (1) Pelaksanaan penyiapan bahan perencanaan dan pertimbangan pengangkatan jabatan fungsional kepegawaian; (2) Pelaksanaan sertifikasi, akreditasi dan pemberdayaan jabatan fungsional kepegawaian; (3) Pelaksanaan penyiapan penilaian dan penetapan angka kredit jabatan fungsional kepegawaian yang menjadi kewenangan Instansi Pembina; (4) Fasilitasi pelaksanaan jabatan fungsional kepegawaian; (5) pelaksanaan pelayanan administrasi Pusat.

Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian terdiri atas Bidang Pengelolaan Jabatan Fungsional Kepegawaian, Bidang Peningkatan Kompetensi Jabatan Fungsional Kepegawaian, Bidang Pengolahan Data dan Informasi Jabatan Fungsional Kepegawaian, dan Subbagian Tata Usaha.

Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen ASN mempunyai tugas melaksanakan penyiapan kebijakan teknis sistem rekrutmen dan pengelolaan teknologi informasi sistem seleksi dan fasilitasi penyelenggaraan seleksi. Dalam melaksanakan tugas, Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen ASN melaksanakan fungsi; (1) Penyusunan kebijakan teknis sistem rekrutmen dan seleksi pegawai; (2) Pembangunan dan pengembangan teknologi informasi sistem seleksi; (3) Memfasilitasi dan atau penyelenggaraan seleksi kompetensi dasar dan kompetensi kepegawaian; (4) Pemantauan dan evaluasi materi kompetensi, teknologi informasi, dan penyelenggaraan seleksi. Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen ASN terdiri atas Bidang Pengelolaan Sistem Rekrutmen, Bidang Pengelolaan Teknologi Informasi Seleksi, Bidang Fasilitasi Penyelenggaraan Seleksi, dan Subbagian Tata Usaha.



Pusat Penilaian Kompetensi ASN mempunyai tugas melaksanakan perencanaan dan pelaksanaan penilaian kompetensi dan potensi ASN, melaksanakan pengembangan standar penilaian kompetensi, akreditasi lembaga penilaian kompetensi, melakukan monitoring dan evaluasi hasil penilaian kompetensi dan potensi ASN.

Dalam melaksanakan tugas, Pusat Penilaian Kompetensi ASN menyelenggarakan fungsi; (1) Penyusunan kebijakan teknis penilaian kompetensi dan potensi ASN; (2) Pelaksanaan perumusan kompetensi ASN; (3) Perencanaan program kegiatan penilaian kompetensi; (4) Pelaksanaan kegiatan penilaian kompetensi; (5) Pengembangan metode penilaian kompetensi; (6) Pelaksanaan akreditasi lembaga penilai kompetensi; (7) Pengelolaan hasil penilaian kompetensi dan potensi ASN; (8) Pemantauan pemanfaatan penilaian kompetensi dan potensi ASN.

Pusat Penilaian Kompetensi ASN terdiri atas Bidang Perencanaan dan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi, Bidang Pengembangan Standar Penilaian Kompetensi, Bidang Monitoring, Evaluasi, dan Pelaporan Penilaian Kompetensi, dan Subbagian Tata Usaha.

Pusat Pengembangan ASN mempunyai tugas merencanakan, m e n y e l e n g g a r a k a n ,

mengembangkan dan mengevaluasi program pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan teknis manajemen ASN, pendidikan dan pelatihan fungsional kepegawaian, penyelenggaraan pendidikan ilmu kepegawaian, serta menetapkan kerja sama, fasilitasi, dan sertifikasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan manajemen ASN.

Dalam melaksanakan tugas, Pusat Pengembangan ASN menyelenggarakan fungsi; (1) Penyusunan rencana dan program pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan teknis manajemen ASN, pendidikan dan pelatihan fungsional bidang kepegawaian pada instansi pusat dan instansi daerah; (2) Penyusunan rencana dan program pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi calon PNS di lingkungan BKN, serta pendidikan dan pelatihan teknis maupun fungsional lain ASN; (3) Penyusunan rencana dan program pengembangan kurikulum, silabus, modul, bahan ajar, dan metode pendidikan dan pelatihan teknis manajemen ASN, serta pendidikan dan pelatihan fungsional bidang kepegawaian bagi ASN; (4) Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan teknis manajemen ASN, pendidikan dan pelatihan fungsional bidang kepegawaian fungsional lain bagi



ASN pada instansi pusat dan instansi daerah; (5) Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi calon PNS di lingkungan BKN, serta pendidikan dan pelatihan teknis maupun fungsional lain bagi ASN pada instansi pusat dan instansi daerah; (6) Pemberian fasilitasi dan kedadanya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan teknis manajemen ASN, serta pendidikan dan pelatihan fungsional bidang kepegawaian yang diselenggarakan oleh instansi pusat dan instansi daerah; (7) Pemberian akreditasi dan atau sertifikasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis manajemen ASN dan pendidikan dan pelatihan fungsional bidang kepegawaian yang diselenggarakan oleh instansi pusat dan instansi daerah; (8) Pemberian akreditasi dan atau sertifikasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis manajemen ASN, serta pendidikan dan pelatihan fungsional bidang kepegawaian yang diselenggarakan oleh instansi pusat dan instansi daerah; (9) Pelaksanaan koordinasi, monitoring dan atau evaluasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan prajabatan, pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan teknis manajemen ASN, pendidikan dan pelatihan fungsional bidang kepegawaian, serta pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional lain di lingkungan BKN;



(10) Pelaksanaan koordinasi, monitoring dan latau evaluasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis manajemen ASN, serta pendidikan dan pelatihan fungsional bidang kepegawaian yang diselenggarakan instansi pusat dan instansi daerah; (12) Pelaksanaan koordinasi dan kerjasama penyelenggaraan pendidikan ilmu kepegawaian; (13) Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan penyelenggaraan tugas dan fungsi Pusat Pengembangan ASN. Pusat Pengembangan ASN terdiri atas Bagian Umum, Bidang Pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan ASN, dan Bidang Pengelolaan Pendidikan Ilmu Kepegawaian.

Pusat pengkajian dan Penelitian Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan pengkajian, penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian. Dalam melaksanakan tugas, Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian melaksanakan fungsi; (1) Penyusunan rencana dan program pengkajian dan penelitian di bidang kepegawaian meliputi pengembangan SDM, penggajian, kesejahteraan, dan pelaksanaan peraturan perundang-undangan kepegawaian, prosedur dan tata keda administrasi kepegawaian di lingkungan instansi pemerintah, serta penelitian perbandingan teknis dan strategi pembinaan sumber daya manusia PNS; (2) Pelaksanaan pengkajian dan penelitian di bidang kepegawaian sebagai bahan dalam menetapkan kebijakan pembinaan kepegawaian; (3) Pelaksanaan pengkajian dan penelitian terhadap implementasi kebijakan pembinaan kepegawaian; (4) Evaluasi petaksanaan pengkajian dan penelitian di bidang kepegawaian; (5) Penyusunan saran kebijakan pembinaan kepegawaian; (6) pelaksanaan pelayanan administrasi Pusat. Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian terdiri atas

Subbagian Tata Usaha dan Kelompok Jabatan Fungsional.

Pusat Konsultasi dan Bantuan Hukum Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan analisis/telaahan, konsultasi, fasilitasi, koordinasi dan bimbingan serta melaksanakan pemantauan, evaluasi dan inventarisasi implementasi kebijakan kepegawaian serta memberikan bantuan hukum.

Dalam melaksanakan tugas, Pusat Konsultasi dan Bantuan Hukum Kepegawaian menyelenggarakan fungsi; (1) Pelaksanaan analisis/telaahan kebijakan kepegawaian; (2) Pelaksanaan konsultasi, fasilitasi, koordinasi dan bimbingan penyelesaian permasalahan kepegawaian; (3) Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi implementasi kebijakan kepegawaian; (4) Pelaksanaan inventarisasi permasalahan hukum kepegawaian; (5) Pemberian pertimbangan dan nasehat hukum; (6) Pelaksanaan dan pemberian fasilitasi serta koordinasi bantuan hukum;

(7) Pendampingan beracara di pengadilan dan pemberian bantuan hukum; (8) Pelaksanaan pendokumentasian perkara hukum. Pusat Konsultasi dan Bantuan Hukum Kepegawaian terdiri atas Bidang Konsultasi Hukum Kepegawaian, Bidang Bantuan Hukum Kepegawaian, dan Subbagian Tata Usaha.

Sedangkan Inspektorat mempunyai tugas melakukan pengawasan di lingkungan BKN. Dalam melaksanakan tugas Inspektorat menyelenggarakan fungsi; (1) Penyiapan perumusan kebrjakan pengawasan intern; (2) Pelaksanaan pengawasan intern terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya; (3) Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Kepala; (4) Penyusunan laporan hasil pengawasan; (5) Pelaksanaan pelayanan administrasi Inspektorat. Inspektorat terdiri atas Subbagian Tata Usaha dan Kelompok Jabatan Fungsional. *Ajib*



Dinamika Rekrutmen CPNS 2014



Pemerintah berupaya memperbaiki sistem rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Hal tersebut didasari tuntutan masyarakat akan seleksi CPNS yang efisien, efektif, objektif, adil, transparan serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN).

Berbekal semangat dan keyakinan kuat melaksanakan Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 1 Tahun 2013 tentang Rencana Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, pada rekrutmen CPNS 2014 ini BKN kembali memasyarakatkan metode seleksi CPNS berbasis komputer yang lebih dikenal dengan Computer Assisted Test (CAT-BKN) secara nasional, dimana tahun sebelumnya metode ini telah diujicobakan pada sekitar 70 Instansi.

Menuai apresiasi atas keberhasilan proses seleksi CPNS 2013, Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR-RI) memberi dukungan penuh terhadap penguatan penerapan CAT-BKN. Dukungan tersebut dibuktikan dengan mewajibkan seluruh Instansi Pusat dan Provinsi menggunakan CAT-BKN dalam proses rekrutmen CPNS 2014. Namun demikian, untuk Daerah Kabupaten/Kota sebenarnya disarankan menerapkan sistem CAT-BKN apabila telah memiliki sarana dan prasarana. Sehingga sebagaimana

diketahui sekarang sesuai Kebijakan Pemerintah, seluruh instansi pemerintah wajib menggunakan CAT-BKN untuk tes penerimaan CPNS tahun 2014.

Sanggupkah BKN?

Saat ini fasilitas CAT-BKN sebanyak 1.215 PC yang siap dioperasikan untuk pelaksanaan seleksi ASN 2014. PC tersebut 125 berada di Kantor Pusat BKN, 50 PC di Kanreg V BKN Jakarta, 40 PC di Kanreg IX BKN Jayapura dan 1.000 PC lainnya tersebar di 10 Kanreg BKN. Pengalaman mencatat bahwa rekrutmen CPNS 2013 BKN berhasil memfasilitasi 18 Instansi menggunakan CAT-BKN pada proses seleksi CPNS 2013. Alhasil target tersebut bukan hanya terpenuhi saja akan tetapi membludak hingga 73 Instansi terdiri dari 50 K/L, 8 Pemprov. dan 15 Pemkab/kota dengan total 263.288 peserta tes.

Berbekal pengalaman dan fasilitas memadai, terkait penerimaan ASN 2014 ini, BKN yakin sanggup mengemban tugas Pemerintah dalam menciptakan sistem rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN) adil, transparan, objektif dan bebas KKN melalui metode CAT-BKN. BKN juga yakin akan mampu memfasilitasi seluruh Kementerian/Lembaga Non-

Kementerian dan Pemerintah Daerah Provinsi serta beberapa Kabupaten/Kota yang telah mengajukan permohonan fasilitasi CAT-BKN. Hingga berita ini diturunkan, jumlah Instansi Pusat dan Daerah yang sudah mengajukan kerjasama untuk menggunakan CAT-BKN sebanyak 397 Instansi.

Pendaftaran Online

Pemerintah telah menetapkan sistem pendaftaran terintegrasi secara online. Sehingga Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) Pusat dan Daerah harus menggunakan aplikasi pendaftaran CPNS secara online.

Diterapkannya sistem online itu bertujuan supaya calon pelamar CPNS akan mudah memperoleh informasi lowongan formasi CPNS. Dengan banyaknya masyarakat yang tahu informasi akan mendatangkan banyak pelamar, sehingga Pemerintah berpeluang memperoleh putra-putri terbaik bangsa.

Bagaimana cara untuk mendaftar? pendaftaran sangat mudah. Pendaftaran dilakukan secara online yang bisa dilakukan dimanapun, kapanpun oleh siapapun dengan menggunakan akses via internet. Untuk dapat melakukan registrasi secara online, Pelamar harus memiliki

Nomor Induk Kependudukan (NIK). Dengan aturan main yang berlaku bahwa pendaftaran hanya dapat dilakukan 1 (satu) kali dimana pelamar tidak dapat membatalkan atau mengganti pilihan instansi yang telah anda pilih; pelamar hanya dapat memilih instansi sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan; setelah login ke Portal Nasional, pelamar baru dapat login ke portal instansi minimal 1x24 jam; jika pelamar mengalami kesulitan dapat menghubungi panselnas@menpan.go.id.

Pada 2014 ini, walaupun pelamar hanya boleh mendaftar di 1 Instansi saja, namun diberikan kesempatan untuk memilih opsi 3 pilihan jenis jabatan yang akan dilamar. Langkah mendaftar secara online, seluruh pelamar harus registrasi via Portal Panselnas www.regpanselnas.menpan.go.id.

Setelah sukses registrasi di portal Pnselnas, pelamar menuju pada 25 portal Instansi yang tersedia dan membuka portal pendaftaran online. Keduapuluhlima portal tersebut, antara lain: Kementerian Perdagangan, Badan Pemeriksa Keuangan RI, Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, Badan Informasi Geospasial, Kementerian PAN dan RB, Kementerian Perhubungan, Kementerian Sekretariat Negara, Kementerian Keuangan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kementerian PPN/Bappenas, Kejaksaan Agung RI, Kementerian Perindustrian, Kementerian Sosial, Kementerian Luar Negeri, Kementerian ESDM, Kementerian Kehutanan, Pemerintah Propinsi Jawa Timur, Pemerintah Kota Surabaya, Lembaga Administrasi Negara, Kementerian Pekerjaan Umum, Badan Koordinasi Keamanan Laut, Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum dan Keamanan, Kementerian Kesehatan, dan SSCN-BKN untuk BKN dan Instansi yang belum memiliki portal pendaftaran.



Dinamika Pendaftaran Online

Beberapa keluhan masyarakat terkait pendaftaran CPNS dengan sistem online tersebut diantaranya: situs yang susah diakses, kendala login pada situs SSCN, perubahan data usai login, NIK sudah terdaftar, dan beberapa kendala teknis lainnya.

Setelah diidentifikasi dan penelusuran kepada Tim IT Support di pengelola portal Sistem Seleksi CPNS Nasional (SSCN), www.sscn.bkn.go.id, dapat disimpulkan bahwa banyak kendala terjadi karena faktor pelamar itu sendiri. Diantaranya: pelamar yang tidak sabaran, tidak benar kirim data, tidak teliti, dan tidak membaca alur dan aturan main pendaftaran online. Contoh: aturan mainnya bahwa setelah anda login ke Portal Nasional,

anda baru dapat login ke portal instansi minimal 1_24 jam, Pelamar biasanya baru daftar maunya langsung login.

Help Desk

Menanggapi keluhan masyarakat terkait pendaftaran CPNS online dan untuk memberi layanan bantuan bagi kalangan masyarakat yang belum familiar dengan pendaftaran online, maka BKN menyediakan help desk. 10 orang anggota Tim help desk bertugas membantu informasi dan konsultasi melalui media teknologi informasi Humas BKN.

Tim tersebut juga membantu entry data pelamar yang datang langsung ke BKN. Help desk BKN dibentuk terutama bagi pelamar yang menemui kesulitan via SSCN-BKN. *Subali/Petrus*

*Penandatanganan Peraturan
Bersama Kepala BKN -
Kepala Perpusnas di Hotel
Menara Peninsula, Jakarta*





Kepala BKN Menerima Penghargaan Akuntabilitas Kinerja Tahun 2014 di Istana Wapres pada Bulan September 2014



Kepala BKN Saat Menghadiri Undangan pada Rapat Koordinasi Se-Kabupaten Bogor di Pusdiklat BKN, Ciawi.





Kepala BKN Saat Meresmikan Gedung Pusdiklat BKN di Ciawi, Kabupaten Bogor dan Dihadiri Jajaran Pimpinan BKN





TKD dengan CAT-BKN, Tidak Ada Ruang Kecurigaan

Tidak ada satu titik atau satu ruangpun bagi publik untuk mencurigai adanya rekayasa hasil Tes Kompetensi Dasar (TKD) dengan metode Computer Assisted Test (CAT-BKN).

Ungkapan tersebut disampaikan Sekretaris Utama (Sestama) Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) Dody Ruswandi saat meninjau pelaksanaan TKD pelamar CPNS BNPB dengan CAT-BKN di Gedung Cawang Kencana Jakarta, Selasa (21/10/2014).

Dody Ruswandi menegaskan bahwa jika ada kecurigaan masyarakat akan ada rekayasa hasil TKD, hal itu tidak masuk di akal. Karena menurutnya proses penilaian TKD berjalan simultan dimana saat peserta sedang melaksanakan TKD hasilnya langsung dapat dilihat melalui layar monitor pemantau.

“Prosesnya berjalan simultan. Akuntabilitasnya terbukti,” terang Dody Ruswandi.

Dalam keterangannya, Dody Ruswandi menambahkan bahwa pelaksanaan TKD dengan CAT-BKN setidaknya akan lebih meringankan beban-tugas panitia karena tidak perlu

ada koreksi manual. Pihaknya juga meyakini bahwa dengan sistem rekrutmen yang bagus, objektif, transparan dan akuntabel (CAT-BKN-red) akan menghasilkan PNS yang berkualitas.

Computer Assisted Test Badan Kepegawaian Negara (CAT-BKN) terbukti mampu jaring Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) berkualitas, tanpa Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).

Pengakuan itu disampaikan oleh Kepala Bagian Kepegawaian Kementerian Koordinator Bidang Politik Hukum dan Keamanan (Kemenko Polhukam) Bambang Irawan, di Kantor Pusat BKN Jakarta, Senin (20/10/2014).

Kemenkopolkum ikut Apresiasi CAT-BKN

Bambang Irawan menyampaikan bahwa hasil rekrutmen Kemenko Polhukam dengan CAT-BKN pada 2013 lalu menghasilkan CPNS yang sangat berkualitas.

“SDM PNS hasil rekrutan kami dengan CAT-BKN terbukti berkinerja tinggi, inovatif, kreatif, dapat berkembang ilmu dan pengetahuan, kedisiplinan tinggi, terampil, dan tekun,” tutur Bambang.

Terkait hasil Tes Kompetensi Dasar (TKD), Bambang menjelaskan bahwa kemampuan intelegensi bukanlah satu-satunya patokan untuk lulus.

Oleh karena itu, setelah para peserta dinyatakan lulus TKD, pelamar yang dinyatakan lulus juga harus mengikuti Tes Kemampuan Bidang (TKB). TKB pada Kemenko Polhukam berupa: psikologi, akademik, dan kesehatan.

“Meskipun hasil TKD seorang peserta tinggi, akan tetapi kalau nilai TKB tidak memenuhi standar ya tidak lulus untuk jadi CPNS,” jelas Bambang.

Pusat data Pengembangan Sistem Rekrutmen BKN mencatat bahwa tahun ini merupakan kali kedua Kemenko Polhukam menggunakan fasilitas CAT-BKN pada seleksi CPNS.

Kemenko Polhukam sendiri tahun ini terdapat 138 orang peserta yang akan memperebutkan 15 kuota formasi. Nandra/Subali



Jangan Sendirian dalam Media Sosial

Salah satu tugas humas pemerintah adalah menyebarkan informasi dan kebijakan pemerintah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi instansi masing-masing kepada publik, menampung dan mengolah aspirasi masyarakat, serta membangun kepercayaan publik guna menjaga citra dan reputasi pemerintah. Untuk itu, diperlukan upaya-upaya kreatif dan persuasif dalam pelaksanaan misi tersebut. Humas pemerintah harus mengomunikasikan kebijakan, rencana kerja, dan capaian kinerja kepada masyarakat luas, naik melalui media tradisional, maupun media baru. Komunikasi yang menggunakan media baru atau teknologi internet dapat menjangkau langsung dan cepat kepada semua pihak. Media sosial telah mengubah cara orang dalam mengkomunikasikan sebuah ide dan gagasan. Media tradisional, yang kita kenal seperti koran, majalah, televisi maupun radio, hanya memberikan informasi ke publik dalam bentuk satu arah. Fenomena ini berbeda dengan media sosial, dimana media baru ini telah merevolusi cara berbagi ide dan informasi dengan jalan berbagi dalam komunitas dan jaringan online. Latar belakang itulah yang mendorong Kementerian Komunikasi dan

Informasi (Kemkominfo) menggelar bimbingan teknis (bimtek) terkait media sosial, bertajuk Media Sosial untuk Tujuan Pembangunan. Menggandeng APC/CT ESCAP United Nations kegiatan yang dilaksanakan pada Rabu-Sabtu (1-4/10) bertempat di Hotel G-Suites Surabaya menghadirkan beberapa narasumber yang kompeten di bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK).

Kapus Litbang Literasi dan profesi, Gati Gayatri dalam sambutannya menyampaikan salah satu maksud dilaksanakan bimtek ini adalah untuk mewujudkan aparatur masyarakat Indonesia yang infomatif. Gati juga mengkritisi bahwa pada era TIK yang sudah berkembang pesat saat ini masih ada kesenjangan di bidang TIK, terutama bagi negara berkembang seperti Indonesia yang dirasakan Gati masih jauh tertinggal. "Kurangnya informasi, kurangnya akses dan kurangnya sumber-sumber pembiayaan masih menjadi faktor dominan guna mendukung kemajuan TIK di Indonesia, lanjut Gati dihadapan sekitar 69 undangan bimtek. Media sosial memberikan sumbangish yang tinggi dalam era pembangunan bangsa. Melalui media sosial pemerintah mendengarkan dan bersikap responsif terhadap keinginan masyarakat.

Beberapa pemaparan menarik disampaikan praktisi Muhammad Rifki Shihab dalam Pengantar Media Sosial dan Masa Depan Media Sosial. Dinyatakan Rifki bahwa 189 juta pengguna Facebook merupakan pengguna "mobile". Versi lain oleh Anand Tilak selaku kepala Facebook Indonesia menyatakan bahwa pengguna facebook di Indonesia mencapai 69 juta orang, mengalami peningkatan 6% dari jumlah 6 bulan sebelumnya 65 juta orang. Pertumbuhan demografis tercepat di Twitter adalah pengguna dengan kelompok usia 55 - 64 tahun. YouTube menjangkau lebih banyak orang dewasa Amerika Serikat yang berusia 18-34 tahun dibanding jaringan kabel apa pun. Media sosial telah mengambil posisi pornografi sebagai aktivitas no. 1 di Web. Tidak ada kesenjangan gender yang signifikan dalam penggunaan Internet." Bahkan, menurut sebuah studi di tahun 2012, "wanita menggunakan media sosial lebih banyak dari pria."

LAPOR : Wujud Nyata Media Sosial dan Pemberantasan Korupsi

Dasar pemikiran penggunaan media sosial untuk pembangunan adalah bahwa penggunaan TIK dalam memfasilitasi solusi hemat biaya pada sektor-sektor pembangunan, seperti pengentasan kemiskinan, pendidikan,

kesehatan, pengelolaan sumber daya alam dan bencana. Point utamanya adalah TIK secara umum dan media sosial khususnya, sebagai alat untuk memajukan kehidupan masyarakat Indonesia. Media sosial dan mobile memungkinkan orang untuk saling terhubung. Pada tingkat yang lebih praktis media sosial menawarkan potensi dan cara murah nan efisien untuk menghubungkan warga negara dengan pemerintah mereka. Salah satu penggunaan media sosial dalam pemberantasan korupsi adalah dengan diluncurkannya website LAPOR! <https://lapor.ukp.go.id>. LAPOR! (Layanan Aspirasi dan Pengaduan Online Rakyat) merupakan sarana aspirasi dan pengaduan berbasis media sosial yang mudah diakses dan terpadu dengan 72 instansi Kementerian, Lembaga dan Pemerintah Daerah. Website yang diinisiasikan oleh Unit Kerja Presiden Bidang Pengawasan dan Pengendalian Pembangunan ini telah digunakan oleh lebih dari 240.000 pengguna dan menerima rata-rata lebih dari 1.000 laporan per harinya. LAPOR! menjadi cikal bakal dari sistem aspirasi dan pengaduan masyarakat yang terpadu secara nasional.

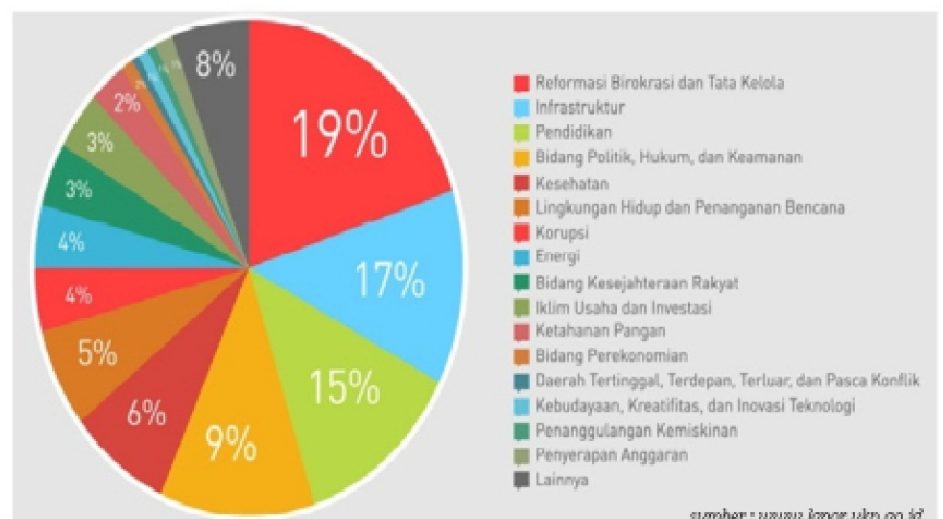
Kebijakan Media Sosial

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan & RB) telah menetapkan Permenpan Nomor 83 Tahun 2012 tentang Pedoman Pemanfaatan Media Sosial Instansi Pemerintah. Tercantum di dalam regulasi tersebut bahwa pemanfaatan media sosial sejalan dengan ketentuan dalam reformasi birokrasi, antara lain pemanfaatan teknologi informasi (e-Government), strategi komunikasi, manajemen perubahan (change management), manajemen pengetahuan (knowledge management), dan penataan tata laksana (business process). Pada saat ini hampir seluruh lembaga pemerintah telah menggunakan satu atau lebih media



sosial sebagai salah satu sarana komunikasi kehumasan. Media sosial terbukti mampu melibatkan khalayak secara aktif dan menjaring masukan dari berbagai kalangan sehingga menciptakan kearifan orang banyak (wisdom of the crowd). Menyadari pentingnya peran media sosial, Badan Kepegawaian Negara mencoba meluaskan jangkauan distribusi informasi terkait tugas dan fungsinya sebagai Pembina kepegawaian di Indonesia melalui berbagai media online, seperti website www.bkn.go.id, fanspage Badan Kepegawaian Negara 'BKN' Republik Indonesia dan twitter @bkn_ri. Sebagai instansi yang bernaung dalam Bakohumas, BKN menyambut baik undangan khusus yang disampaikan Kemkominfo ke

humas BKN dengan mengirimkan satu aparat penyaji bahan informasi kepegawaian sebagai peserta aktif yang turut berbagi pengalaman dalam mengelola media sosial yang ada di BKN. Penting untuk menjadi perhatian adalah bahwa belum adanya regulasi hukum mengenai keberadaan media sosial yang ada di BKN. Hal lain yang harus dicermati adalah komunikasi sosial media adalah komunikasi berbasis komunitas (community), untuk itu diharapkan para pengelola media sosial (admin) instansi pemerintah dapat membangun basis jaringan yang solid. Akan sulit bagi seorang admin dalam menghadapi comment/tweet dari para Liker maupun Follower nya bila mengelola sosial media ini seorang diri. *Dini*





BKN All Out, Tekad Sukseskan Tes CPNS 2014

Untuk tes penerimaan CPNS tahun ini, tanpa kecuali, semua instansi pemerintah pusat dan daerah harus menggunakan Computer Assisted Test (CAT) Badan Kepegawaian Negara (BKN). Terkait hal tersebut, BKN kembali “All Out” (maksimal) melakukan berbagai persiapan agar pelaksanaan tes CPNS pada hari H berjalan sukses, sebagaimana tahun-tahun sebelumnya. Informasi ini disuguhkan Kepala Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN) Aris Windiyanto di tengah-tengah kesibukannya di ruang kerjanya di lantai 2 gedung II BKN Pusat Jakarta, Rabu (9/8)

Diutarakan bahwa pembentukan sejumlah tim kerja yang bertugas dalam proses penerimaan dan tes CPNS merupakan salah satu manifestasi persiapan BKN. Tim kerja ini antara lain adalah tim jaringan, tim admin, tim pengelolaan sistem dan aplikasi, serta tim pengawas. Untuk BKN Pusat, tim beranggotakan 125 orang. “Ada pun pembentukan tim untuk kantor-kantor regional (kanreg) BKN ditentukan oleh masing-masing Kepala Kanreg,”ujarnya.

Beliau menandakan pula bahwa BKN juga menyempurnakan sistem CAT dan menyusun Standar, Operasional, dan Prosedur (SOP) tes

CPNS berbasis CAT BKN. “Ini merupakan pengejawantahan dedikasi dan kesungguhan BKN agar penerimaan CPNS berlangsung fair, obyektif, transparan, dan kredibel,”tuturnya.

Lebih lanjut Aris Windiyanto mengelaborasi bahwa soal-soal yang diujikan dalam Tes Kompetensi Dasar (TKD) dibuat oleh Konsorsium 17 Perguruan Tinggi Negeri. Ditambahkan pula bahwa soal-soal tersebut masih berada di Panitia Seleksi Nasional (Panselnas) CPNS, dan pengamanannya melibatkan Lembaga Sandi Negara (Lemsaneg). “Dengan partisipasi aktif semua stakeholders (pihak yang berkepentingan), hanya anak-anak bangsa yang cerdas, berintegritas, serta profesional yang menjadi CPNS,”ungkapnya.

Keunggulan CAT BKN

Aris Windiyanto menjabarkan bahwa CAT BKN yang digagas dan dikembangkan BKN merupakan hasil benchmarking ke negara-negara yang terlebih dulu menggunakan metode ini, misalnya Komisi Kepegawaian Negara (Civil Service Commission) Philipina, terutama untuk merekrut PNS. Di Indonesia, CAT BKN dikembangkan dengan beberapa perubahan yang disesuaikan dengan Norma, Standar

Prosedur, dan Kriteria (NSP) kepegawaian yang ada.

Menurutnya, CAT BKN memiliki sejumlah keunggulan dibandingkan metode seleksi lain. Pertama, Penilaian dilakukan secara obyektif. “Hal ini dikarenakan proses penilaian (scoring) dilakukan oleh sistem komputerisasi yang canggih,”ucapnya.

Peserta ujian dapat seketika mengetahui capaian nilai (skor) masing-masing yang diperoleh setelah selesai mengerjakan tes merupakan keunggulan kedua CAT BKN. Masyarakat umum pun bisa memantau nilai seluruh peserta di layar monitor besar yang tersedia di sekitar wilayah tes. “Hal ini juga merupakan bukti nyata BKN menyuguhkan transparansi hasil tes,”imbuhnya. Di sisi lain, panitia tes dengan mudah melakukan pelaporan hasil ujian melalui aplikasi CAT yang ada. Selain itu, hasil tes dengan CAT jelas memiliki tingkat kredibilitas yang tinggi karena perhitungan skor peserta dilakukan secara komputerisasi tanpa campur tangan manusia. “Dengan demikian, kecurigaan adanya Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) dalam tes dapat dikurangi atau bahkan dihilangkan”pungkasnya. Aman

Pertemuan Puncak ACCSM ke-17, Yangon, Myanmar



ASEAN Heads Meeting & 2nd ASEAN Plus Three Heads of Civil Service Meeting

Kerjasama antarbangsa, khususnya di lingkungan ASEAN dalam segala bidang memiliki peran penting dan strategis bagi Indonesia, termasuk diantaranya dalam bidang Kepegawaian Negara (*Civil Service*). Salah satu bentuk kerjasama dalam bidang Kepegawaian Negara dalam lingkup ASEAN adalah kerjasama ACCSM (*ASEAN Conference on Civil Service Matters*). Kerjasama ACCSM merupakan bagian dari bidang kerjasama yang terkait dengan Pilar Komunitas Sosial-Budaya ASEAN (*ASEAN Socio-Cultural Community*) menuju *ASEAN Community 2015*.

Sejak awal berdiri hingga kini, ACCSM telah melakukan berbagai kegiatan/pertemuan, dimana masing-masing negara anggota ASEAN secara bergantian menjadi tuan rumah (*host country*). Pertemuan ACCSM pada Tahun 2014 ini merupakan "Pertemuan Puncak" ACCSM Ke-17, dengan Tuan Rumah Negara Myanmar. Pertemuan Puncak ACCSM Ke-17 terdiri dari serangkaian kegiatan, yakni *Informal Preparatory Discussion, Second ACCSM +3 Joint Technical Working Group Meeting, ASEAN Heads of Civil Service Meeting, dan Second ASEAN Plus Three Heads of Civil Service Meeting*. Waktu penyelenggaraan adalah dari tanggal 24 hingga 26 September 2014, bertempat di Hotel Sedona, Yangon, Myanmar.

Pertemuan dipimpin oleh U Than Tun, Deputi Menteri *Union Civil Service Board* Myanmar.

Tema yang diusung pada Pertemuan Puncak ACCSM Ke-17 ini sama dengan Tema Induk Pertemuan ACCSM Ke-17, yakni: "Promosi Tata Kelola Pemerintahan yang Baik: Menuju Pemenuhan Aspirasi dan Kesejahteraan Masyarakat" (*Promotion of Good Governance: Towards Fulfilling People's Aspiration and Welfare*). Tujuan penyelenggaraan Pertemuan Puncak ACCSM Ke-17 ini adalah:

1. Diskusi/Pembahasan tentang kemajuan aktivitas dan kerjasama dalam bidang kepegawaian, khususnya atas hal-hal yang sudah disepakati dalam pertemuan *Senior Officials Meeting (SOM)* pada tanggal 26 - 27 September, 2013 di Yangon, Myanmar.
2. Persiapan pembahasan dalam *ASEAN Heads of Civil Service Meeting* dan *ASEAN Plus Three Heads of Civil Service Meeting*.
3. Sinkronisasi dan rekonfirmasi dari negara-negara anggota ASEAN dan negara-negara *Plus Three* (Tiongkok, Korea, dan Jepang) terhadap usulan program yang akan dilaksanakan pada

ACCSM +3 *Joint Technical Working Group Meeting* dan berbagai aspek lainnya dalam kaitannya dengan peningkatan Kepegawaian Negara dan Pelayanan Publik ke depan.

4. *Sharing* informasi dan perkembangan terkini serta ke depan dari Sekretariat ASEAN dan dari seluruh negara-negara anggota ASEAN dan negara-negara *Plus Three*.

Sebagai bagian integral dari negara anggota ACCSM, Indonesia menunjuk delegasi yang mengikuti kegiatan tersebut, yakni: (1) Dr. Ir. Bima Haria Wibisana, MSIS, Wakil Kepala Badan Kepegawaian Negara; (2) Drs. Mokhamad Syuhadhak, MPA, Direktur Kompensasi ASN; (3) Dr. Janry Haposan U. P. Simanungkalit, Kasi Gaji Pejabat Negara dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, Direktorat Kompensasi ASN.

Agenda Utama Pertemuan

Pertemuan Puncak ACCSM Ke-17 ini memiliki agenda utama sebagai berikut:

1. Pada pertemuan *closed session* yang bertujuan untuk membahas prioritas dan usulan kegiatan kerja sama di bidang *civil service* pasca-2015, yang menghasilkan hal-hal sebagai berikut:
 - a. Keempat area prioritas kerja sama sebagaimana tertuang dalam



Delegasi RI dipimpin oleh Wakil Kepala BKN Bima Haria Wibisana (ketiga dari kiri).

ACCSM *Work Plan* 2008-2015 masih relevan untuk dilanjutkan dalam ACCSM *Work Plan* 2016-2020, terutama mengenai peningkatan kompetensi kepegawaian, pembangunan kapasitas institusional, penguatan kepemimpinan, dan review terhadap ASEAN Resource Centres (ARCs).

b. Menyepakati penambahan jumlah area kerja sama prioritas dalam ACCSM *Work Plan* 2016-2020 untuk menghadapi tantangan yang ada di sektor publik dan bidang kepegawaian, antara lain: reformasi sektor publik, peningkatan standar kompetensi kepegawaian, penguatan kepemimpinan, dan peningkatan pemahaman tentang ASEAN bagi pejabat pemerintah.

c. Menyepakati penyusunan indikator keberhasilan bagi tiap area kerja sama prioritas dalam ACCSM *Work Plan* 2016-2020, yang memungkinkan evaluasi dari hasil kerja sama, dampak, dan tantangan masa depan yang akan dihadapi.

2. Pada pertemuan 2nd ASEAN+3 Joint Technical Working Group menyepakati perubahan dan rencana implementasi lebih lanjut ACCSM+3 *Work Plan* (2012-2015) dan penyampaian masukan (information paper) mengenai area kepentingan, usulan area prioritas, dan kegiatan-kegiatan untuk rentang waktu 2016 - 2020 kepada Sekretariat ACCSM ke-18 dalam rangka penyusunan ACCSM+3 *Work Plan* 2016-2020 dengan tenggat waktu 30 Oktober 2014.

Pada ASEAN Heads of Civil Service Meeting, terkait adanya usulan Myanmar untuk menyelenggarakan ASEAN Heads of Civil Service Meeting tiap tahun, Malaysia mengusulkan format retreat untuk diselenggarakan tiap dua tahun, berselang-selang dengan pertemuan formal ASEAN Heads of Civil Service Meeting. Indonesia menyampaikan usulan agar ACCSM tetap mempertahankan pola pertemuan yang telah disepakati sebelumnya di Luang Prabang, Lao PDR pada Technical Meeting ACCSM ke-15 dan retreat of ASEAN Heads of Civil Service hendaknya diselenggarakan secara ad-hoc, menyesuaikan keadaan dan perkembangan yang terjadi. Lebih lanjut Indonesia menyampaikan agar ACCSM menimbang manfaat yang diperoleh dari penambahan jumlah pertemuan ACCSM.

4. Pada 2nd ASEAN+3 Heads of Civil Service Meeting mencatat country statement dari masing-masing negara ASEAN+3 terkait tema 'Promotion of Good Governance: Towards Fulfilling People's Aspiration and Welfare' yang diusung oleh Myanmar pada keketuaan ACCSM. Country Statement tersebut akan menjadi bahan masukan bagi ACCSM+3 dalam menyusun visi dan kegiatan pasca-2015.

5. Persiapan (rencana) pelaksanaan ACCSM Ke-18 di Filipina:

- a. Rapat Persiapan akan dilaksanakan di Tagaytay City, pada tanggal 28-29 April 2015.
- b. Senior Officials Meeting ACCSM akan dilaksanakan di Cebu City, pada tanggal 11-12 November 2015.
- c. Pertemuan ASEAN Heads of Civil Service dan ASEAN +3 Heads of Civil Service akan dilaksanakan di Metro Manila, pada tanggal 15-17 November 2016.

Urgensi Ke Depan

Beberapa hal urgent yang perlu ditindaklanjuti ke depan adalah: (1) Persiapan Indonesia untuk Pertemuan ACCSM Ke-18 di Filipina Tahun 2015 hingga 2016, mulai dari Preparatory Meeting, Senior Officials Meeting hingga Pertemuan Puncak; (2) Partisipasi aktif Indonesia dalam ACCSM+3 *Work Plan* 2012-2015; (3) Realisasi Operasionalisasi ACCSM *Work Plan* 2008-2015, khususnya pada porsi program yang diinisiasi oleh Indonesia; (4) Pengembangan dan repositioning ARCIE yang telah dibangun oleh Indonesia ke depan; dan (5) Optimalisasi kerjasama internal dan eksternal BKN melalui Tim Kerja terkait dalam penanganan program-program kerjasama ASEAN sekaligus memperkuat dalam implementasi ASEAN Community 2015. *Tim Delegasi Badan Kepegawaian Negara/Janry*

'Sakura' dari Selatan Sulawesi



Ketar-ketir, perasaan itu langsung menyergap dalam perjalanan menuju ke Kabupaten Bantaeng. Kegamangan itu bukan disebabkan 3 jam perjalanan dari Makasar. Tidak juga karena jalan rusak atau ancaman bencana alam, tapi apakah tugas jurnalistik yang diemban akan memenuhi target bahwa lokus yang dituju akan menginspirasi pengembangan daerah lain di Indonesia. Bagaimana tidak, selama perjalanan yang ditemui hanyalah beberapa kabupaten yang biasa-biasa saja. Namun setelah memasuki gerbang Kabupaten Bantaeng malam itu, semua berubah, selokan dan jalan yang rapi, gerombolan pohon yang tertata indah, anak-anak kecil berlarian di taman dan penikmat kopi duduk santai. Siapa tokoh yang menginspirasi pembangunan itu, kota yang disebut wakil Kepala BKN, Dr. Bima Haria Wibisana sebagai rujukan untuk tempat pembelajaran itu?

Prof. DR. Ir. H.M. Nurdin Abdullah, M.Agr, alumni Kyushu University, Jepang. Peraih lebih dari 50 penghargaan, berhasil menarik investor dari Jepang, Cina dan India berdatangan ke Bantaeng. Mantan Direktur PT. Maruki International Indonesia telah menyiapkan 1.000 hektar untuk pabrik smelter dan 2.000 hektar untuk relokasi industri. Dosen di Fakultas Kehutanan

Universitas Hasanudin menebalkan tekad sesuatu harus terjadi akhir 2018 nanti. Di tengah-tengah semangat pembangunan Bantaeng itulah, kami - Yulianus Lakburlawal dan Syarif Ali, menunggu Nurdin yang malam itu tampil sederhana di taman Seruni yang romantis. Berikut cuplikan wawancaranya:

Bagaimana perasaan Bapak mengawali tugas sebagai Bupati dengan tingkat kemiskinan mencapai 31%?

Terus terang saya sudah tidak mencari apa-apa lagi. Selain keluarga tidak setuju saya juga terikat sebagai dosen dan komitmen saya dengan perusahaan Jepang. Belum lagi kalau membayangkan banyaknya kasus yang membelit Bupati di Indonesia. **Akhirnya kok mau?**

3000 orang mendatangi dan memaksa saya. Ditambah lagi ada Kyai mendatangi mertua saya untuk membujuk saya turun dari zona kenyamanan dan kenikmatan untuk memperbaiki Bantaeng.

Apa yang Bapak katakan kepada 3000 orang yang menggeruduk rumah Bapak?

Saya tanya apa yang mereka lihat dari diri saya untuk jadi Bupati. Seberapa tinggi keyakinan mereka bahwa saya mampu. Saya

juga menjelaskan bahwa saya tidak ada kendaraan untuk mencalonkan jadi Bupati. Mendengar itu tiba-tiba ada tukang becak berdiri dan berkata 'saya sanggup mengantar bapak naik becak milik saya dari Makasar ke Kabupaten Bantaeng'.

Target utama setelah terpilih tahun 2008?

Saya mencari penyebab masalah yang membuat penduduk miskin dan potensi apa yang bisa dioptimalkan. Ternyata penyebabnya adalah banjir pada musim hujan dan kekeringan pada musim kemarau.

Lantas apa yang dilakukan?

Kami bekerjasama dengan Universitas Hasanudin, beberapa Profesor dari Jepang ahli river engineering..untuk membangun cekdam. Rencana itu sempat dikesampingkan karena pada saat yang sama, bendungan Situ Gintung di Ciputat Jakarta ambruk. Tapi saya yakin pembangunan cekdam mengatasi dua masalah sekaligus yakni banjir dan kekurangan air karena sawah di daerah kami tadah hujan. 74 % penduduk bekerja sebagai petani.

Dalam 2 tahun pertama sangat sulit, karena tidak punya pengalaman politik. Saya hanya memperoleh 46 % ketika Pilkada, beberapa dari pendukung sudah meminta jatah... bahkan yang tadinya mendukung berbalik menjadi musuh.

Angka kematian ibu melahirkan tinggi karena mau ke rumah sakit tidak punya kendaraan. Maka, saya ke Jepang dan memperoleh mobil ambulans yang moderen dan mobil pemadam kebakaran. Penduduk yang sakit cukup menelpun 115, ambulans, perawat dan tenaga medis akan datang ke rumah. Di dalam ambulans jika perlu pembedahan langsung dilakukan, karena itu ambulans di Bantaeng tidak perlu ngebut tapi berjalan pelan. Bantaeng menggeliat cepat, bawang yang benihnya dari Filipina menjadi icon, disamping wortel dan talas Jepang.

Seberapa penting peran kepegawaian untuk mencapai itu?

(Mempersilahkan mencicipi keripik pisang..) Sangat penting. SKPD bersinergi dengan baik. Kami menjadikan PNS sebagai entrepreneur dan merubah pola pikir PNS untuk benar-benar menjadi pelayan masyarakat.

Strateginya seperti apa?

Kami memiliki blue print..siapa mengerjakan apa. Jika tidak jalan...langsung saya lakukan NATO (no action take over), artinya kepemimpinan penting. Selama masa jabatan saya sudah 4 kali pergantian Kepala BKD...jika jalan kotor atau lampu mati, masyarakat akan memfotonya dan mengirimkan via internet atau telpon maka petugas akan

langsung turun.

Bisa secepat itu?

Ya, kuncinya pendelegasian. Pimpinan tidak perlu masuk ke teknis. Saya di kantor hanya hari Senin saja untuk coffee morning. Selebihnya saya menemui masyarakat, mendengar dan melihat kesulitan yang dihadapi.

Bisa digambarkan langkah strategis yang sudah dilaksanakan terkait dengan PNS Kabupaten Bantaeng?

PNS menjadi role model dan mencintai pekerjaannya. Di Bantaeng bila ada proyek semua PNS harus tahu dan mempunyai beban kerja dan target pencapaian yang jelas. Bila ada permasalahan di lapangan langsung dibahas.

Contohnya seperti apa?

Coffee morning..! saya dan pimpinan lainnya hanya menyampaikan tolong lakukan ini dan itu...dan masalah itu bagaimana dan sudah sampai mana penyelesaiannya. Sinergi dan kesadaran petugas sangat kuat tentu ada pengawasan.

Sudah mengantisipasi penerapan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN?

Jauh sebelumnya kami sudah menerapkan manajemen perubahan...kami meningkatkan

koordinasi, komunikasi dan mengimplementasikan secara konsisten setiap keputusan. Saya mengirim Kepala Dinas dan tukang yang memperbaiki lampu jalan ke Jepang, dibelikan tiket dan uang saku, kembali ke Bantaeng pokoknya lampu harus bagus, demikian juga dinas-dinas lain. Selain benchmark, kami merubah pola pikir PNS dan masyarakat, peningkatan kapasitas dan melakukan assesment untuk jabatan. Jika ada orang yang membuang sampah di jalanan, maka orang lain akan langsung menegur. Saya pernah menemukan anak-anak SD marah-marah karena ada yang membuat coretan-coretan di bangkutan (tersenyum).

Apa dorongan terbesar anda untuk melakukan pembenahan birokrasi?

Merubah pola pikir mereka. APBD harus mempunyai azas manfaat yang jelas. Birokrasi yang sehat akan menarik investor baik lokal maupun Internasional. Saya berharap PNS mempunyai rasa malu tinggi tapi gengsinya rendah. Saya berharap diakhir masa jabatan saya tidak ada lagi pengangguran di Kabupaten Bantaeng.

Kegiatan apa yang membuat Bapak Bupati nyaman dan bahagia?

Jogging, mancing dan jet ski.

Ada pesan untuk PNS di seluruh Indonesia?

Masyarakat menunggu kehadiran PNS di setiap lini, mengayomi, memberikan rasa aman dan menyediakan layanan publik dengan kualitas dan kuantitas yang baik.

Siapa kalau nanti ditelpon oleh Joko Widodo untuk menjadi Menteri?

(Terdiam sesaat dan memandang lurus ke depan)...saya sudah dua kali dipanggil beliau, saya pikir Sulawesi Selatan harus diperkuat lebih dahulu...ada masyarakat yang sudah menangis mendengar berita saya akan ditarik ke Jakarta menjadi Menteri. *Yulianus/Syarif*



Wapres Boediono : Oh, ini ya CAT ?



Birokrasi yang maju adalah ciri negara maju. Hal ini disampaikan Wakil Presiden Republik Indonesia Prof. Dr. Boediono saat memberikan sambutan sekaligus membuka secara resmi Pameran dan Gelar Capaian Reformasi Birokrasi Nasional yang berlangsung selama satu hari, di Aula Istana Wakil Presiden (Wapres), Jakarta, pada Selasa (14/10/2014). Beberapa undangan Very Important Person (VIP) hadir pada acara tersebut, tampak Menteri Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan Djoko Suyanto, Kepala Kepolisian Republik Indonesia Sutarnan, Kepala Unit Kerja Presiden Bidang Pengawasan dan Pengendalian Pembangunan Koentoro Mangkusubroto, Gubernur Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Sri Sultan Hamengkubuwono, Gubernur Provinsi Bali Mangku Pastike, dan para Pejabat Eselon I yang mewakili Kementerian/Lembaga Pemerintah Non-Kementerian (LPNK).

Kepala Bagian Keprotokolan Sumardi, selaku Ketua Tim Pameran BKN mengatakan, Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang ikut berkontribusi secara nyata dalam percepatan

Pembangunan Reformasi Birokrasi Nasional merasa senang bisa ikut ambil bagian pada Pameran dan Gelar Capaian Reformasi Birokrasi Nasional. "Pada kesempatan pameran kali ini, BKN menampilkan Computer Assisted Test (CAT) BKN, selain tidak hanya menjadi program unggulan nasional, CAT-BKN juga bergaransi mampu berkontribusi dalam percepatan pembangunan reformasi birokrasi nasional, melalui rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS)," ucap Sumardi kepada staf Hubungan masyarakat (Humas) BKN yang hadir meliput.

Lebih lanjut, Wapres Boediono memberikan apresiasi terhadap BKN, hal ini diucapkan langsung saat beliau mengunjungi stand pameran BKN. "oh, ini ya CAT", ujar beliau. "Bagus..bagus.." tambahnya. Sumardi yang mendampingi Wapres Boediono saat itu, menjelaskan bahwa total ada 387 instansi yang rencananya akan difasilitasi oleh CAT-BKN dalam penerimaan CPNS tahun 2014. "Untuk informasi Pak, saat ini rencananya ada 387 Instansi

Pemerintah Pusat dan Daerah yang akan menggunakan CAT-BKN. Beberapa instansi sudah ada yang rampung dan sisanya sedang berjalan," jelas Sumardi kepada Wapres Boediono.

Kemudian, Sumardi mengatakan, meskipun BKN melalui CAT-nya sudah bekerja maksimal dalam percepatan pembangunan Reformasi Birokrasi Nasional, namun tetap capaian ini ternyata belum mampu mengangkat nilai Reformasi Birokrasi BKN secara keseluruhan.

Hal ini mengindikasikan bahwa BKN tetap dituntut untuk dapat memberikan lebih dari apa yang sudah ada saat ini. "Ya, nilai Reformasi Birokrasi BKN tidak mengalami peningkatan, masih tetap dengan tahun lalu, 47%.

Meskipun begitu, BKN tetap harus memberikan 100%, bahkan kalau perlu 110 %, guna tercapainya cita-cita Reformasi Birokrasi Nasional," tutup Sumardi. *Berry*



Reformasi Birokrasi dan Reformasi “Mental” Birokrasi

Ricardi S. Adnan

Kepala Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press)

Birokrasi dan Esensi Reformasi Birokrasi

Birokrasi merupakan salah satu konsep utama dalam organisasi, baik pada sektor swasta (perusahaan) maupun publik (pemerintahan) yang dicetuskan oleh Max Weber di penghujung abad ke-19. Sedemikian pentingnya konsep ini, maka pada abad modern dan pos-modern sekarang, implementasi dari birokrasi telah banyak mengalami penyesuaian dan penyempurnaan. Misalnya Amerika Serikat yang melakukan reformasi birokrasinya menjadi lebih fleksibel serta dinamis, bahkan mengadopsi konsep manajemen Jepang di dalam aplikasi birokrasinya hingga menelurkan konsep yang juga berpengaruh di dunia, yakni “Reinventing Government”.

Inggris pun telah melakukan pembenahan birokrasinya di zaman Margareth Thatcher yang kemudian menjadi acuan dari berbagai kebijakan publik, yakni “Privatisasi”. Negara kita pun telah melakukan penyempurnaan “birokrasi” sejak tahun 1988 melalui Paket bulan Oktober (Pakto 88), dikenal sebagai “deregulasi” dan “debirokratisasi” yang bertujuan untuk meminimalisir berbagai efek negatif dari “birokrasi” dan untuk mengakselerasi percepatan pembangunan. Proses penyempurnaan yang awalnya hanya terkait dengan aspek perdagangan dan keuangan pun

Berlanjut pada keseluruhan pengertian dari “birokrasi” itu sendiri, yang sejak tahun 2000-an diberi istilah “Reformasi Birokrasi”.

Reformasi Birokrasi (RB) melalui Perpres Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025, cukup jelas memberikan pengakuan bahwa birokrasi kita memang perlu diperbaiki secara mendasar. Amanat utama dalam RB menegaskan tentang pentingnya instansi pemerintah mencapai kriteria akuntabilitas yang bisa diukur melalui dua hal; penguatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja. Penguatan akuntabilitas merupakan upaya untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang tertib administrasi, dan mengurangi kemungkinan terjadinya Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN). Sementara, peningkatan kinerja dimaksudkan untuk mengurangi inefisiensi, meningkatkan produktivitas dan efektivitas serta menciptakan inovasi-inovasi baru.

Salah satu esensi dari RB adalah pengakuan secara tidak langsung bahwa masih banyak persoalan mendasar hingga saat ini dalam birokrasi di Indonesia. Secara umum RB memiliki tujuan untuk

Membangun/membentuk profil dan perilaku aparatur negara yang memiliki : (1) integritas tinggi yang senantiasa menjaga sikap profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai moralitas (kejujuran, kesetiaan, komitmen) serta menjaga keutuhan pribadi; (2) produktivitas tinggi dan bertanggung jawab, melalui serangkaian program kegiatan yang inovatif, efektif dan efisien dalam mengelola sumber daya yang ada serta memiliki dedikasi dan etos kerja yang tinggi; serta (3) kemampuan memberikan pelayanan yang prima kepada publik sebagai dampak dari hasil kerja birokrasi yang profesional, berdedikasi dan memiliki standar nilai moral yang tinggi dengan sepenuh hati dan rasa tanggung jawab

Tantangan RB tentu saja tidak terbatas pada penyempurnaan konsep RB beserta sistem evaluasinya, melainkan memaknai esensi dari birokrasi itu sendiri yang selayaknya tidak hanya pada pengelolaan masing-masing lembaga secara “atomic”. Birokrasi pemerintahan yang baik selayaknya mempertimbangkan sinergi di antara instansi atau lembaga-lembaga yang ada dengan tujuan memperkuat eksistensi Negara dan memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi seluruh masyarakat Indonesia.

Urgensi Reformasi “Mental” Birokrasi

Reformasi Birokrasi yang telah digerakan sejak tahun 2007 memang telah membawa banyak perubahan pada struktur organisasi pemerintah serta etos para aparatur. Orientasi pada pelayanan dan kinerja menjadi semangat dan orientasi dalam berkarya. Kendati demikian, hal yang perlu menjadi catatan adalah ukuran kinerja organisasi dan individu selayaknya memperhatikan kemaslahatan masyarakat luas, menegakan keadilan dan kejujuran serta membangun budaya positif dalam kehidupan berbangsa. Konsep “trust” sebagaimana yang dikemukakan oleh Francis Fukuyama merupakan unsur utama kemajuan bangsa. “Modal sosial” yang diajukan oleh Robert Putnam yang mengkaji perbedaan kemajuan dua wilayah Italia Tahun 1980-an memperlihatkan bahwa sikap terbuka dan berpikiran positif dari masyarakat Italia Utara menyebabkan mereka jauh lebih maju dibandingkan dengan masyarakat di Italia Selatan.

Ketika kita melakukan RB dengan penggerak utamanya melalui pembangunan “kinerja”, maka proses penyusunan dan evaluasi terhadap “kinerja” tersebut menjadi penting. Tentu saja kita tidak ingin kembali melakukan blunder. Keteledoran dalam menilai kinerja individu maupun organisasi telah banyak kita saksikan di masa lalu. Lembaga penegak keadilan diukur dari seberapa besarnya berhasil menangkap ‘penjahat’, sehingga ketika ada desakan dari pihak tertentu ataupun untuk membangun citra maka lembaga yang bersangkutan memaksa seseorang yang dicurigai untuk mengaku sebagai pelaku kejahatan, lebih parahnya seseorang yang sudah diduga pelaku kejahatan diberikan hukuman berat demi kinerja individu ataupun suatu instansi. Kesalahan fatal dalam menuduh dan memenjarakan Sengkron dan Karta sebagai pelaku kejahatan merupakan satu contoh kasus yang paling menonjol. Oleh karena itu, penilaian kinerja selayaknya juga

memiliki dimensi yang lebih luas daripada hanya kepentingan pada jabatan tertentu atau hanya pada lembaga tertentu.

Semenjak Reformasi Tahun 1998 hingga saat ini, kita tengah dirundung budaya saling mencurigai bahkan tidak mempercayai antara satu dengan lain. Berawal dari banyaknya konflik, tingginya angka kriminalitas dan maraknya kasus korupsi menyebabkan tingkat percayaaan di tengah masyarakat menjadi meningkat. Sayangnya, di dalam indikator kinerja yang tengah diaplikasikan belum ada yang memberi arahan agar individu ataupun organisasi membangun budaya universal yang sangat mulia, yakni “trust”. Merupakan tantangan besar bagi tim evaluasi, inspeksi atau penegak keadilan seperti Inspektorat, Kepolisian, BPK, KPK, Kejaksaan, Densus 88 dan lainnya untuk tidak terjebak kepada semangat memperoleh kinerja tinggi dengan mempertahankan spirit sebagai pihak yang “paling tahu”, “paling benar” dan “tidak pernah salah”. Mengingat Reformasi Birokrasi yang tertuang di dalam evaluasi kinerja pada saat ini tidak menegaskan tentang hal itu tentunya kita berharap agar sikap jujur dan berani mengatakan telah terjadi salah tangkap serta meminta maaf atas suatu kesalahan bukanlah suatu nilai yang negatif dalam penilaian kinerja. Birokrasi Pemerintah seyogyanya pula menjadi lokomotif dalam mengembangkan nilai mulia universal, “trust” sebagai kepribadian bangsa dan bukannya larut dalam budaya saling tidak percaya kepada pihak lain.

Kinerja birokrasi pemerintah seyogyanya juga bisa diukur melalui indikator seberapa efektifkah suatu lembaga memberikan manfaat kepada

masyarakat luas, terbebas dari “bias” kelompok tertentu dan menggunakan logika yang tepat. Panjang dan luasnya jalan raya yang dibangun memang merupakan indikator yang tepat dalam pembangunan infrastruktur transportasi di suatu wilayah.

Namun hal ini selayaknya bisa disempurnakan dengan tambahan indikator pembangunan infrastruktur yang terkait, yakni seberapa panjang dan luasnya trotoar untuk pejalan kaki serta seberapa akomodatifnya jembatan penyeberangan di jalanan yang telah terbangun tersebut.

Mengingat hampir 70% wilayah Indonesia adalah perairan, selayaknya pula pembangunan infrastruktur harus lebih memperhatikan transportasi antar wilayah yang dibatasi oleh sungai, selat ataupun, laut ketimbang hanya terfokus pada daratan.

RB selayaknya juga mampu memberikan arahan prioritas pembangunan sesuai dengan konteks lingkungan yang ada. Reformasi Birokrasi seyogyanya juga mampu memberikan arahan sektor mana yang perlu mendapatkan perhatian lebih dibandingkan kondisi yang terjadi saat ini dengan menghilangkan ego sektoral dari instansi-instansi terkait yang selama ini lebih mementingkan kinerjanya sendiri dibandingkan eksistensinya dalam suatu birokrasi utuh Negara Indonesia.

Tentunya kita berharap agar Reformasi Birokrasi ini bukan hanya membangun rapor baik dan prestasi tinggi kepada seseorang ataupun lembaga tertentu melainkan hal yang paling utama adalah memberikan maslahat yang besar kepada masyarakat luas dengan konteks ke-Indonesia-an yang bersandarkan pada nilai-nilai mulia universal.



Mengukur Profesionalitas Pegawai ASN

Agus Sutiadi

Kepala Biro Perencanaan BKN.

Dalam setiap kebijakan publik akan terdapat tujuan-tujuan untuk apa kebijakan itu dikeluarkan. Tujuan-tujuan tersebut akan dituliskan sebagai jawaban atas konsideran yang menjadi latar belakang dokumen kebijakan publik dimaksud. Untuk mengetahui arah agar tujuan-tujuan tersebut tercapai maka setiap kebijakan publik perlu dilengkapi dengan satu instrumen pengukuran yang disebut indikator. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, Indikator diartikan sebagai sesuatu yg dapat memberikan (menjadi) petunjuk atau keterangan. Indikator dapat memberi petunjuk atau keterangan sampai sejauhmana arah pencapaian tujuan telah dicapai. Dengan memiliki indikator, target capaian suatu tujuan dalam sebuah program atau kegiatan dapat ditetapkan secara terukur dengan angka secara jelas. Besaran kenaikan capaian yang didasarkan pada indikator juga dapat menjadi landasan besaran anggaran dan jumlah pegawai yang diperlukan. Indikator menjadi alat yang paling strategis dalam pelaksanaan *monitoring* dan evaluasi.

Tanpa indikator, para pemengku kepentingan sulit untuk mengukur kemajuan yang telah tercapai melalui program atau kegiatan yang telah dilaksanakan. Tanpa indikator, akuntabilitas program tidak dapat dinilai apakah pelaksanaan kegiatan telah sesuai arah atau apakah telah mencapai target atau belum.

Secara sederhana, indikator akan menguraikan secara ringkas gambaran tentang suatu kinerja dalam pelaksanaan suatu program terhadap tujuannya. Indikator akan menyampaikan secara spesifik apa yang diukur untuk menentukan apakah arahnya tujuannya telah tercapai, atau setidaknya tujuannya telah benar.

Indikator biasanya merupakan ukuran kuantitatif, tetapi bisa juga berupa pengamatan kualitatif. Indikator tersebut menentukan bagaimana kinerja akan diukur menurut suatu skala atau dimensi, tanpa menjelaskan secara spesifik suatu tingkat pencapaian tertentu. Indikator ditetapkan sesuai dengan level logika perencanaan yaitu indikator input untuk masukan, indikator output untuk hasil kegiatan, indikator outcome untuk hasil atau program dan indikator impact untuk capaian misi.

Setiap indikator perlu didefinisikan secara jelas untuk setiap pernyataannya. Hal ini sangat penting bagi setiap stakeholder untuk faham terhadap indikator yang dibuat, sehingga akan membantu dalam pengambilan keputusan pada setiap evaluasi yang dilakukan.

Pemilihan indikator yang tepat dan berguna merupakan proses yang sangat sederhana, tetapi memerlukan pemikiran

yang hati-hati, perbaikan terus-menerus, kerja sama, dan pembentukan kesepakatan antara para pengambilan keputusan. Indikator yang baik dimulai dengan penetapan tujuan akhir (outcome) secara jelas (specific) yang disetujui dan dipahami oleh stakeholder.

Untuk indikator outcome terdapat 3 (tiga) cara untuk menetapkannya. Pertama, dengan menggunakan indikator output terpenting. Cara ini sering membuat sebagian kalangan bingung apakah indikator tersebut untuk output atau outcome. Kenyataannya, sangat dimungkinkan karena indikator output kemudian digunakan sebagai indikator outcome. Hal itu bias terjadi jika stakeholder sepakat bahwa indikator tersebut merupakan indikator output terpenting.

Kedua, dengan melakukan penggabungan (composite) dari beberapa output. Pengukuran indikator outcome dengan menggunakan composite index saat ini sangat umum dilakukan oleh para perencana dan evaluator. Kekuatan indikator ini adalah mampu memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai capaian suatu program. Indikator ini juga dapat menelusuri kegiatan-kegiatan mana yang harus segera diperbaiki. Penyusunan indikator indeks ini sangat tergantung dari kekuatan teori atas tujuan yang hendak dicapai.

Ketiga, dilakukan dengan melakukan survey atau mengambil data dari pustaka data seperti BPS. Sekalipun kemungkinan tidak berhubungan langsung dengan kegiatan yang dilaksanakan.

ini sebuah organisasi modern harus memenuhi syarat bahwa yang menduduki sebuah jabatan harus memiliki pengetahuan, keterampilan yang memadai atau sesuai dengan syarat yang

resiko dan wilayah tempat dia bekerja.

4. Disiplin

Faktor keempat yang menjadi instrumen indikator adalah disiplin. Tingkat kedisiplinan akan dinilai positif namun akan dinilai sebagai apabila terjadi pelanggaran disiplin. Tingkat kedisiplinan merupakan upaya pengendalian yang bersifat preventif dan pengawasan yang bersifat pemberian hukuman jika ditemukan individu yang melanggar disiplin.

Apabila disederhanakan pengukuran kinerja pembangunan aparatur adalah dengan melakukan penghitungan dengan mengkompositkan indikator output yang merupakan hasil kegiatan pembangunan aparatur baik secara personal maupun kelembagaan. Komposit Indeks dapat dirumuskan sebagai berikut:

Indeks profesionalitas Aparatur merupakan fungsi dari kesesuaian antara Kompetensi pejabat dengan jabatan yang disyaratkan ditambah dengan kinerja pejabat yang bersangkutan ditambah dengan kompensasi dikurangi pelanggaran disiplin.

Indeks profesionalitas ini tentulah bukan merupakan ukuran yang sempurna. Namun sebagai upaya sebuah pendekatan indeks ini cukup memadai. Penyempurnaan indeks ini perlu terus menerus dilakukan untuk memperoleh indikator yang paling mendekati pada ukuran profesionalitas tersebut.

Sebagai sebuah petunjuk arah indikator tidak perlu banyak cukup satu. Indikator yang lebih dari satu menunjukkan tujuan yang lebih dari satu, atau boleh jadi organisasi itu tidak memiliki tujuan. Seperti kisah klasik kucing Cheshire dalam dongeng Alice in Wonderland tahun 1865.

IndxProf = Kompetensi Jabatan + Kinerja + Kompensasi + (D-pD)

Indikator Profesionalitas ASN

Salah satu tujuan Undang-undang Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah membangun aparatur sipil negara yang profesional. Untuk melihat sampai sejauhmana tujuan ini tercapai maka perlu ditetapkan indikator tingkat profesionalitas ASN. Dalam level impact pembangunan ASN indikatornya adanya kemajauan ekonomi dan kesejahteraan rakyat yang diakibatkan oleh pelayanan ASN yang profesional. Sementara indikator profesionalitas dalam pembangunan aparatur sampai saat ini belum banyak dikembangkan.

Profesional dalam pendekatan merit system mengandung persyaratan, 1. Kompetensi (pengetahuan, keahlian dan pengalaman), 2. Kualifikasi (Pendidikan, Pelatihan), 3. Kinerja (Target dan Pencapaian) 4. Kompensasi (tingkat kebutuhan dan eksternal equity). Selain keempat faktor tersebut, juga terdapat satu faktor penentu yaitu Disiplin. Disiplin merupakan hasil akhir dari sebuah pengendalian dan pengawasan yang terus menerus.

Berdasarkan 4 pendekatan ciri profesional diatas, maka Indeks Profesionalitas sebuah organisasi dapat dihitung dengan menggabungkan kondisi internal dan eksternal serta system dan personal maka akan dipengaruhi oleh:

1. Kesesuaian antara syarat jabatan dengan pejabat. Dalam kondisi

Ditetapkan. Organisasi bertanggungjawab untuk memberikan tambahan pengetahuan, keterampilan maupun pengalaman untuk memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan.

2. Kinerja Seorang pejabat harus memiliki kinerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Selain kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan juga menjadi dasar penghitungan kinerja. Penghitungan kinerja dapat dibedakan pada posisi pelayanan kepada beneficiaries. Untuk pelayanan langsung kepada masyarakat (front office), kinerja dapat dinilai langsung oleh masyarakat. Sementara untuk pelayanan yang tidak langsung (Back Office) kinerja akan sangat ditentukan oleh stakeholders secara kolektif.

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan satu persyaratan dalam mengukur tingkat profesionalisme satu lembaga. Kondisi kompensasi yang belum sesuai akan mendorong terjadinya upaya-upaya legal maupun illegal untuk menyesuaikan pendapatan seorang pegawai. Pegawai akan sibuk untuk memenuhi kebutuhannya dibanding memikirkan pelayanan yang harus diberikan. Setiap jenis pekerjaan akan memiliki tingkat kompensasi yang berbedabeda tergantung

Memadukan Kinerja Organisasi dan Kinerja Pegawai

Janry Haposan U. P. Simanungkalit

**Kasi Gaji Pejabat Negara
dan PPPK, Dit. Kompensasi ASN BKN**



*“Performance stands out like a ton of diamonds ~ Nonperformance can always be explained away”
(Harold S. Geneen)*

Dalam dua dekade belakangan hingga kini, “manajemen kinerja (*performance management*)” selalu menjadi *hot topic* sekaligus berada pada posisi terdepan dalam manajemen pemerintahan modern. Dalam upaya perwujudan reformasi birokrasi, manajemen kinerja merupakan pengungkit (*leverage*) tertingginya, dimana inti dari reformasi birokrasi adalah manajemen kinerja. Pembangunan dan pengembangan manajemen kinerja secara dinamis mendorong munculnya manajemen birokrasi berbasis kinerja, dengan pola pikir perbaikan kinerja berkelanjutan.

Pada sektor publik di Indonesia, khususnya organisasi pemerintah, manajemen kinerja menjadi bagian dari prioritas dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hal tersebut secara eksplisit termuat di dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa: “Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan Sistem Prestasi dan Sistem Karier” (Pasal 75). Kemudian disebutkan juga bahwa: **Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi**, dengan memperhatikan

target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS” dan Penilaian Kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan” (Pasal 76).

Mengacu pada substansi UU ASN sebagaimana yang telah disebutkan, terdapat dua dimensi penting dalam manajemen kinerja organisasi Pemerintah, yakni dimensi unit atau organisasi dan dimensi individu. Oleh karena itu, konsep kinerja organisasi dan kinerja individu dalam organisasi Pemerintah haruslah jelas dan tidak menimbulkan ambiguitas.

Acuan Konseptual

Secara konseptual, manajemen kinerja merupakan cara untuk menterjemahkan tuntutan dan ekspektasi organisasi terhadap pegawai atau karyawan dalam berkontribusi terhadap kinerja organisasi. Hal tersebut menjadi salah satu sumber penting untuk mengukur kontribusi, nilai tambah pegawai terhadap organisasi. Dengan demikian, kinerja organisasi sebagai manifestasi atau implementasi dari perencanaan organisasi merupakan

basis dalam penentuan kinerja pegawai. Pendekatan ini dapat disebut dengan *cascading-down process (vertical alignment)*, yakni mulai dari perumusan Visi dan Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis Organisasi, Arah dan Kebijakan hingga pada Target Kinerja Organisasi, yang kemudian diturunkan hingga Target Kinerja Individu Pegawai. Secara ringkas, alur konsepti tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 1. Proses Penetapan Target Kinerja Organisasi dan Kinerja Pegawai.

Dalam penetapan target kinerja (*target setting*), hal-hal yang perlu dipertimbangkan antara lain kapasitas sumber daya,

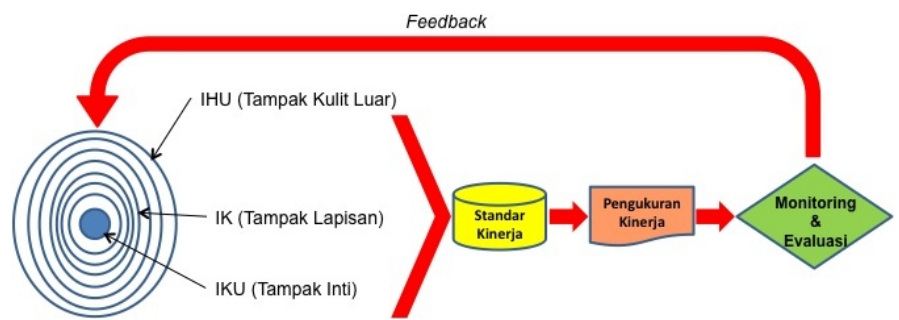
termasuk SDM yang ada, ketersediaan anggaran, realisasi kinerja tahun lalu, dan faktor eksternal (*uncontrolable*) yang mempengaruhi. Besaran target kinerja dapat ditetapkan dalam bentuk kuantitatif, kualitatif, rasio, rata-rata, dan indeks. Untuk target kinerja yang sifatnya *uncontrolable*, target kinerja dimungkinkan tidak sebesar target kinerja lainnya, yang tentunya disertai penjelasan dan alasan yang logis (*adequate disclosure*).

Hal *urgent* lainnya adalah penentuan indikator, yang secara garis besar terdiri dari Indikator Hasil Utama (*Key Result Indicator/IHU*), Indikator Kinerja (*Performance Indicator/IK*), dan Indikator Kinerja Utama (*Key Performance Indicator/IKU*). IHU menggambarkan keberhasilan organisasi yang dapat dilihat dari berbagai perspektif, yang dapat dianalogikan sebagai “*speedometer*” bagi organisasi. Sedangkan IK merupakan nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai target kinerja, visi dan misi serta tujuan dan sasaran organisasi.

Selanjutnya, IKU merupakan penjelasan apa yang harus dilakukan agar pencapaian kinerja dapat berlangsung secara berkesinambungan, dramatis, dan spektakuler. IKU menjadi barometer bagi organisasi yang berorientasi pada saat ini dan/atau dimasa mendatang. Ketiga indikator selanjutnya menjadi dasar dalam penentuan Standar dan Pengukuran Kinerja serta Pemantauan (Monitoring) dan Evaluasi Kinerja, yang secara ringkas digambarkan pada Gambar 2.

Upaya Penyelarasan

Dalam tataran empiris, Kinerja Organisasi sering dikaitkan dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), sedangkan Kinerja Pegawai didasarkan pada Penilaian Prestasi Kerja PNS atau yang lebih dikenal dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Oleh karena itu, perlu ada integrasi antara SAKIP dan SKP.



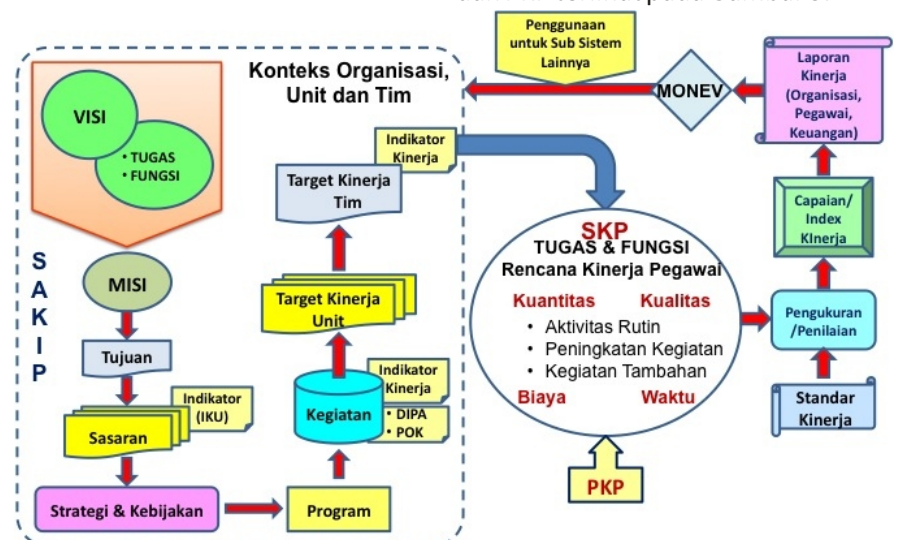
Gambar 2. Indikator, Standar, Pengukuran, dan Monitoring-Evaluasi Kinerja.

Di dalam SAKIP, titik awalnya adalah pada Rencana Pembangunan, yang dilanjutkan dengan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kinerja (Renja) serta Penetapan Kinerja (PK). Renstra disusun dalam kurun waktu 5 tahun, sementara Renja disusun dalam kurun waktu 1 tahun yang disebut juga dengan RKT, dimana di dalamnya memuat PK. Hasil realisasi RKT dituangkan dalam suatu laporan yang dikenal dengan LAKIP (Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah) yang memuat PKK (Pengukuran Kinerja Kegiatan) dan PPS (Pengukuran Pencapaian Sasaran).

Selanjutnya, penilaian Kinerja Pegawai terdiri dari penilaian terhadap SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan PKP (Perilaku Kerja Pegawai). SKP dinilai dari 4 (empat) aspek, yakni Kuantitas, Kualitas,

Waktu, dan Biaya. Sedangkan PKP dinilai dari 6 (enam) aspek, yakni Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama, dan Kepemimpinan. Mengacu pada kedua dimensi penilaian kinerja pegawai tersebut, maka dimensi yang dapat dikaitkan secara langsung dengan Kinerja Organisasi khususnya dalam konteks pengukurannya (measurement) adalah SKP. Oleh karena itu, proses cascading Kinerja Organisasi yang bersumber dari Renstra Organisasi diarahkan pada SKP setelah melalui proses cascading pada Kinerja Unit dan Kinerja Tim (jika diperlukan untuk dibentuk Tim Kerja). Sementara posisi PKP adalah untuk memperkuat proses pencapaian SKP.

Secara skematis, perpaduan antara Kinerja Organisasi dengan berbasis pada SAKIP dan Kinerja Pegawai dengan berbasis pada SKP dan PKP terlihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Sinergi Kinerja Organisasi dan Kinerja Pegawai.

Melangkah

Syarif Ali

**Kasubdit. Administrasi Pengadaan dan
Kepangkatan ASN BKN.**



It is an innovative action plan, pakÖ.. ujar Dr. Kim disuatu malam pada musim dingin yang menyelimuti wajah kota yang dikenal sebagai Jiwanya Asia. Ya, beliau sebagai *Project Manager* khusus mengundang penulis dan satu orang rekan dari KPK untuk makan malam, sebelum berakhirnya *workshop* yang bertajuk *Capacity Building for Public Officials for Government Innovation in Indonesia* di penghujung tahun 2009. Pak Kim mengapresiasi presentasi KPK dan BKN, BKN memilih topik sistem seleksi yang tersentralisir di BKN (meraih Garuda Award). Upaya mensosialisasikan ide itu terus berlanjut di tanah air, melalui tulisan di jurnal kampus, seminar di kantor Wapres termasuk ketika diberikan kesempatan berbicara pada *workshop* satu hari yang dibuka oleh seorang Duta Besar asing di Hotel Sahid, dihadiri oleh banyak K/L, Akademisi dari berbagai Universitas di Indonesia. Banyak dukungan dari peserta terhadap ide tersebut. Terakhir presentasi mengenai seleksi tersentralisir dilakukan di ruang data BKN, saat penulis berupaya merebut satu tiket menjadi pejabat eselon II tahun 2010 îapa yang anda presentasikan bagusÖtapi sulit dilakukan..!î ujar seorang penguji ketika menutup sesi tanya jawab.

Sulit atau tantangan ?

Lima tahun yang lalu, memang banyak yang meragukan rekrutmen PNS yang terpusat. Terganjil adanya political appointee sebagai PPK (PP 98 Tahun 2000 jo PP 11 Tahun 2002) yang menganggap rekrutmen CPNS kegiatan seksi untuk meraup uang seperti yang

diungkapkan oleh Wakil Ketua Tim RB Nasional, Sofian Effendi "Masa-masa rekrutmen CPNS baru tak ubahnya sebagai mesin ATM para pejabat p e m b i n a k e p e g a w a i a n , " (<http://infopendaftarancasn.blogspot.com/2013/02/praktek-suap-cpns-encapai-rp-35.html>, diunduh, 15 Agustus 2014).

Alasan lainnya, jumlah pelamar akan membludak mencapai jutaan orang dan pasti akan sangat sulit menangani pelamar CPNS di negara kepulauan terbesar di dunia ini. Hal ini dapat dimengerti karena pada waktu itu belum terasa ada tantangan sehingga BKN belum berkonsentrasi, menarik, mengeluarkan dan merasakan nafas halus keluar masuk hidung, menutup mata dan membayangkan apa dan bagaimana melakukannya terkait SDM dan infrastrukturnya.

Pasca moratorium PNS, melalui Surat Kemenpan dan RB Nomor :

B.2432/M.PAN-RB/7/2013 Tanggal 29 Juli 2013, Menteri PAN-RB meminta seluruh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) Pusat dan Daerah agar menggunakan CAT (Computer Assisted Test) dalam penerimaan CPNS. Bukankah surat Kemenpan & RB ini merupakan embrio centralized selection sekaligus a kind of challenging job buat BKN? Demikian pula surat Kemenpan dan RB Nomor B/2645/M.PAN-RB/07/2014 tanggal 3 Juli 2014 yang isinya kembali menegaskan kewajiban PPK terkait seleksi CPNS oleh Panitia Seleksi Nasional

Membaca tanda-tanda perubahan zaman, BKN melakukan metamorfosis. Munculah Direktorat Perencanaan Rekrutmen PNS dan saat ini sudah menyediakan perangkat uji CAT di 12 Kantor Regional dengan rata-rata 100 komputer, bank soal dan



SDM. Selain itu timbul pula inisiatif K/L untuk menyediakan perangkat secara mandiri. Beberapa kekeliruan penerapan CAT yang pernah terjadi di beberapa instansi misalnya LIPI (kekeliruan mengentry kode jabatan sebelum test sehingga semua jabatan peserta yang lulus terdiri hanya peneliti dan pembantu peneliti), hanya merupakan masalah teknis semata.

Secara umum, penyelenggaraan test CPNS formasi umum dalam dua tahun terakhir ini merupakan langkah reformasi birokrasi yang hebat. Mengapa demikian? Tabel di bawah ini mungkin dapat menjelaskan :

Tabel Anggaran Rekrutmen CPNS Beberapa Pemerintah Daerah Tahun 2010

Kabupaten	Anggaran	Jumlah formasi
Sukoharjo	800.000.000	189
Tasikmalaya	1.500.000.000	200
Magetan	539.000.000	178
Semarang	730.000.000	201

Bayangkan bila 511 pemerintah kabupaten/kota plus 34 pemerintah provinsi dan belasan lagi rencana wilayah baru menganggarkan Rp. 800.000.000 untuk merekrut CPNS, tentu APBN/APBD menjadi kedodoran. Belum lagi kalau kita merujuk data empiris bahwa test CPNS erat kaitan dengan KKN bahwa Proses prosedur rekrutmen Pegawai Negeri Sipil selama ini menurut opini yang berkembang di masyarakat, cenderung diwarnai oleh praktik-praktik spoil, kolusi, daerahisme, sehingga mengakibatkan rendahnya kualitas SDM-PNS (Puslitbang BKN tahun 2004:3).

Langkah Berikutnya

Saat ini seleksi terpusat hanya menyentuh tahap pertama yakni tes kompetensi dasar yang materinya terdiri dari test wawasan kebangsaan, tes intelegensi umum dan tes karakteristik pribadi yang dibuat oleh Konsorsium Perguruan Tinggi Negeri.

Persoalannya TKD tidak membidik kompetensi penting lainnya yakni kompetensi bidang (TKB). PPK boleh melaksanakan TKB boleh juga tidak. Sampai disini, sisi kepentingan politik mulai muncul kembali.

Beberapa kasus yang mencuat adanya upaya PPK meloloskan peserta test di TKD tapi sebenarnya tidak lolos di TKD. Ada indikasi ego kedaerahan ketika PPK mewajibkan peserta dapat menulis dan berbicara bahasa asli daerah sebagai bagian dari TKB. Bahkan di suatu instansi TKB diisi dengan wawancara yang isinya berkisar

masalah keluarga. Suatu saat tidak tertutup kemungkinan peserta test diuji membaca kitab suci. Jelas kompetensi bidang yang penting ini tidak terlihat selama TKB diserahkan kepada PPK. Idealnya, TKB tetap dilakukan oleh pusat dengan soal dibuat oleh konsorsium bekerjasama dengan K/L yang mempunyai formasi jabatan.

Metode test TKB lebih tepat dengan *written test* tapi akan ada kesulitan ketika dilakukan pemeriksaan lembar jawaban, karena BKN belum tersedia ahli untuk mengoreksi ujian tertulis. Karenanya, test TKB untuk sementara dilakukan dengan tetap menggunakan CAT. Ada pemikiran bahwa BKN menjadi semacam pusat yang hanya mengeluarkan sertifikat yang menyatakan seorang peserta layak/tidak layak untuk mengikuti

TKB, namun kalau hanya mengeluarkan sertifikat demikian tentu rekrutmen belum dapat dikatakan efektif karena mindset PPK masih pola lama, jadi harus ada terobosan yang menjadi milestone terlebih dahulu.

Langkah berikutnya (lagi)

Sejak PUPNS tahun 1970an, pangkat awal CPNS didasarkan pada ijazah. Lulusan SD dan SMP hanya bisa mendaftar pada golongan I, pemilik ijazah SMA boleh mendaftar golongan II, dan sampai sekarang pemilik ijazah strata 1/2/3 jika mendaftar CPNS dibatasi pada golongan sesuai regulasi. Karena dibatasi oleh ijazah atau pendidikan, penerimaan CPNS tidak serta merta merefleksikan kompetensi. Sebagian besar lulusan PTN/PTS adalah kelas menengah ke atas yang memiliki kesempatan sekolah ke tingkat lebih tinggi dan selanjutnya mendaftar CPNS dalam golongan III, ini bermuara pada tinggi rendahnya penghasilan keluarga....tentu belum fair!

Kembali tantangan kita untuk keluar dari kotak, bagaimana BKN menginisiasi pengangkatan awal CPNS tidak didasarkan pada ijazah tapi pada lulus tes masuk TKD dan TKB tersentralisir. Sejauh pemilik ijazah SMA lulus test masuk golongan III a atau III b, maka itulah yang jadi pangkat awalnya. Bahkan orang yang tidak memiliki pendidikan formal tapi lolos test yang ketat dan transparan untuk golongan II atau III dengan jabatan tertentu ...maka dia berhak dan diredhohi Allah SWT jadi CPNS!





Mengenal Jabatan Aparatur Sipil Negara

Aji Rahmawanto

Peneliti Pada Pusat Pengkajian dan Penelitian BKN

Pendahuluan

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan pelayanan administratif yang disediakan pegawai ASN. Tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Tugas pembangunan dilakukan melalui pembangunan bangsa (*cultural and political development*) serta melakukan pembangunan ekonomi dan sosial (*economic and social development*) yang diarahkan pada peningkatan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat.

ASN terdiri dari Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, dan Jabatan Pimpinan Tinggi. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan

pada keahlian dan keterampilan tertentu. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah. Jaatan Administrasi terdiri atas 3 (tiga) jabatan, yaitu; (1) Jabatan Administrator; (2) Jabatan Pengawas; (3) Jabatan Pelaksana. Jaatan Fungsional terdiri atas 2 (dua) jabatan, yaitu; (1) Jabatan Fungsional Keahlian (Utama, Madya, Muda, Pertama); (2) Jabatan Fungsional Keterampilan (Penyelia, Mahir, Terampil, Pemula). Jabatan Pimpinan Tinggi terdiri atas 3 (tiga) jabatan, yaitu; (1) Jabatan Pimpinan Tinggi Utama; (2) Jabatan Pimpinan Tinggi Madya; (3) Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

Jabatan Administrasi

Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Jabatan Administrasi terdiri atas tiga tingkatan jabatan, yaitu; (a) Jabatan Administrator sebagai pengganti dari Jabatan Eselon III PNS. Jabatan administrator bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik

serta administrasi pemerintahan dan pembangunan; (b) Jabatan Pengawas sebagai pengganti dari Jabatan Eselon IV PNS. Jabatan pengawas bertanggungjawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana; (c) Jabatan Pelaksana sebagai pengganti Jabatan Fungsional Umum PNS. Jabatan Pelaksana bertanggungjawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Promosi jabatan untuk menduduki Jabatan Administrasi dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja pada unit Instansi Pemerintah dimana yang bersangkutan bekerja. Dalam pengangkatan Jabatan Administrasi harus mempertimbangkan syarat kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah.

Jabatan Fungsional

Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang



mendasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Jabatan Fungsional merupakan kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak seorang ASN dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri. Jabatan Fungsional pada hakekatnya adalah jabatan teknis yang tidak tercantum dalam struktur organisasi, namun sangat diperlukan dalam menjalankan tugas-tugas pokok pada organisasi pemerintah. Jabatan Fungsional ASN terdiri atas Jabatan Fungsional Keahlian dan Jabatan Fungsional Keterampilan. Jabatan Fungsional Keahlian adalah kedudukan yang menunjukkan tugas yang dilandasi oleh pengetahuan, metodologi dan teknis analisis yang didasarkan atas disiplin ilmu yang bersangkutan dan/atau berdasarkan sertifikasi yang setara dengan keahlian dan ditetapkan berdasarkan akreditasi tertentu. Tingkatan Jabatan Fungsional Keahlian terdiri atas Pertama, Muda, Madya, dan Utama. Sedangkan Jabatan Fungsional Keterampilan adalah kedudukan yang mengunjukkan tugas yang mempergunakan prosedur dan teknik kerja tertentu serta dilandasi kewenangan penanganan berdasarkan sertifikasi yang ditentukan. Tingkatan Jabatan Fungsional Keterampilan terdiri atas Pemula, Terampil, Mahir, dan Penyelia.

Jabatan Pimpinan Tinggi

Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah. Jabatan Pimpinan Tinggi terdiri atas; (a) Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebagai pengganti Jabatan Eselon II di Pemerintah Pusat dan Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota; (b) Jabatan Pimpinan Tinggi Madya sebagai pengganti Jabatan Eselon I di Pemerintah Pusat dan Daerah Provinsi; (c) Jabatan Pimpinan Tinggi Utama sebagai pengganti Jabatan Eselon I yang menduduki Kepala Instansi di Pemerintah Pusat. Jabatan Pimpinan Tinggi berfungsi memimpin dan

memotivasi setiap pegawai ASN pada Instansi Pemerintah melalui; (a) Kepeloporan dalam bidang keahlian profesional, analisis dan rekomendasi kebijakan, kepemimpinan manajemen; (b) Pengembangan kerja sama dengan instansi lain; (c) Keteladanan dalam mengamalkan nilai dasar ASN dan melaksanakan kode etik dan kode perilaku ASN. Untuk setiap Jabatan Pimpinan Tinggi baik Pratama, Madya, dan Utama ditetapkan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, integritas, serta persyaratan lain yang dibutuhkan.

Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama dan Madya pada Kementerian, Kesekretariatan Lembaga Negara, Lembaga Non Struktural, dan Instansi Daerah dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama dan Madya tersebut dilakukan pada tingkat nasional. Sedangkan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif dari kalangan pegawai ASN dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pengisian jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional atau antar Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) Provinsi.

Penutup

Penempatan seorang pegawai ASN pada jabatan ASN maupun mutasi pada jabatan lain ASN perlu dilakukan dengan prinsip merit, artinya harus sesuai pada kualifikasi serta kompetensi yang dimiliki oleh pegawai ASN. Pengangkatan dan penetapan pegawai ASN dalam jabatan ASN ditentukan berdasarkan perbandingan obyektif antara kualifikasi dan kompetensi pegawai yang diperlukan untuk jabatan. Setiap jabatan ASN dikelompokkan dalam klasifikasi jabatan yang menunjukkan kesamaan karakteristik, mekanisme, dan pola kerja. Sedangkan untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi pegawai ASN perlu manajemen ASN yang profesional dan terintegrasi (*unified system*). Manajemen ASN harus dilaksanakan berdasarkan asas merit yaitu adanya perbandingan antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan yang sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Untuk mendukung demokrasi yang menerapkan *checks and balances* diperlukan pejabat ASN yang *independent* dan *apolitic*. Hal ini diharapkan agar pegawai yang menduduki jabatan ASN dapat menyelenggarakan fungsi-fungsi pemerintahan dan pelayanan publik secara profesional, kompeten, dan bebas dari intervensi politik.





Mengembalikan Kepercayaan Publik pada Rekrutmen CPNS Melalui CAT-BKN

Tobirin
Mahasiswa S.3 MKP UGM

Aparatur Sipil Negara yang profesional dan berintegritas memiliki kedudukan dan peran yang strategis dalam menentukan keberhasilan negara mewujudkan kesejahteraan rakyatnya. Profesional dan integritas tersebut ditunjukkan dengan sosok yang cerdas, berwawasan luas, kompeten, berperilaku kebangsaan dan memiliki sikap melayani bagi masyarakat yang membutuhkan. Karakter tersebut akan melahirkan birokrasi yang ideal yang diidentikan dengan kerja yang legal, formal berdasar aturan tertulis, dapat bertanggung jawab kepada pekerjaannya (Accountability), transparan, bekerja secara efisien, bekerja secara fleksibel dan manusiawi (Wibawa, 2005).

Gambaran Ideal aparatur sipil negara yang demikian menjadi aset yang penting untuk merespon dan mengantisipasi era global yang semakin cepat dan menuntut tingkat kompetensi yang tinggi. Apalagi Indonesia saat ini dihadapkan pada persaingan menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean yang notebene dibutuhkan SDM yang handal dan mampu bersaing. Sedangkan negara Indonesia masih kalah bersaing dengan negara tetangga seperti Singapura dan Malaysia. Oleh karena itu hal terpenting yang harus dilakukan adalah dengan mempersiapkan aparatur sipil negara yang kredibel dan profesional.

Upaya mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki karakter ideal tidaklah mudah untuk dibentuk. Namun demikian ada upaya, komitmen dan tanggungjawab yang kuat untuk melakukan pembenahan secara konferehensif terhadap sistem kepegawaian. Salah satu pembenahannya adalah mereformasi pola rekrutmen pegawai negeri sipil yang selama ini dilakukan. Rekrutmen menjadi gerbang atau entry point diperolehnya sumberdaya yang diharapkan dengan passing grade sesuai standar yang dibutuhkan oleh kementerian atau lembaga negara (Keban, 2010).

Mengapa pola rekrutmen, pertanyaan ini adalah hal mendasar untuk melakukan reformasi kepegawaian, sesuai dengan fakta dilapangan pola rekrutmen pegawai negeri sipil selama ini, syarat dengan kepentingan terutama budaya KKN, intervensi politik, percaloan, dan aturan lain yang tidak jelas.

Akibatnya muncul berbagai permasalahan lain berupa anggaran yang tidak efektif, pemborosan uang negara, budaya titip menitip dari pejabat publik, ditambah lagi pelaksana yang tidak profesional, kondisi ini mengakibatkan lahirnya sosok pegawai negeri yang tidak kompeten, malas, berkinerja rendah, kurang bertanggungjawab dan tidak melayani.

Kesadaran mereformasi kepegawaian aparatur sipil negara melalui pola rekrutmen sebenarnya sudah menjadi perhatian termasuk di beberapa negara yang tingkat ekonomi dan kemajuan semakin pesat seperti Singapura dan Korea Selatan telah memiliki roadmap jelas dalam mengembangkan sistem kepegawaiannya. Terutama pola rekrutmen yang sudah ditangani dengan baik dan melembaga sebagai bagian dari reformasi birokrasi di bidang kepegawaian. Selain itu sistem pendidikan sudah terintegritas untuk menghasilkan pegawai negeri yang handal dengan melakukan spesialisasi kurikulum yang tersistematis sesuai dengan kebutuhan.

Mengingat hal demikian, Indonesia perlu mengejar ketertinggalanya dalam mereformasi pegawai negeri sipilnya, melalui Kementerian pendayagunaan aparatur Negara dan Reformasi birokrasi telah melakukan berbagai kajian dan penelitian juga komitmen yang kuat untuk melakukan reformasi kepegawaian secara sistemik. Selain menjadi amanah dari UU No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, adalah kebutuhan yang mendesak untuk mereformasi sistem kepegawaian yang tidak responsif terhadap perubahan dan tuntutan global. Salah satu pembenahan dan

semangat reformasi yang tinggi adalah dengan diberlakukannya sistem Computer Assisted Test/CAT.

Sesuai dengan Buku CAT Untuk Indonesia Badan Kepegawaian Negara (2014) CAT merupakan suatu metode ujian dengan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan standar kompetensi dasar maupun standar kompetensi kepegawaian. Adapun tujuannya adalah mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian, menciptakan standarisasi hasil ujian secara nasional, menetapkan standar nilai, meningkatkan transparansi, obyektivitas, akuntabilitas dan efisiensi. Sistem ini diharapkan dapat mengembalikan kepercayaan publik terutama dalam menciptakan sistem rekrutmen CPNS yang terbuka, akuntabel dan profesional.

Apabila selama ini publik dibuat ragu dengan pola rekrutmen yang dikembangkan, maka melalui CAT akan merubah pola pikir masyarakat bahwa rekrutmen CPNS adalah transparan dan profesional. Siapapun warga negara yang memiliki persyaratan yang telah ditentukan dan kemampuan dasar akan mampu bersaing dengan warga negara lainnya sekalipun seorang anak presiden tidak ada jaminan untuk terseleksi dengan sendirinya. Seperti sekarang ini yang sedang trend dibicarakan keikutsertaan putri Presiden Jokowi yang mengikuti CPNS di pemerintahan Surakarta secara cepat akan diketahui hasilnya.

Sistem CAT akan merubah kepercayaan publik bahwa menjadi pegawai negeri sipil adalah hak yang sama untuk seluruh warga negara. Jaminan akuntabel, transparan obyektif menjadi prioritas utama. Sistem CAT yang dikembangkan sejak tahun 2010 dan aplikasi secara menyeluruh menimbulkan harapan baru dan beberapa keuntungan yang signifikan terhadap perkembangan birokrasi di Indonesia. Salah satu spiritnya adalah efisiensi terhadap anggaran berupa

pembelian kertas dan perlengkapan ujiannya akan terwujud. Birokrasi paper less yang menjadi ciri birokrasi yang maju sedikit demi sedikit akan berubah sesuai dengan perkembangan dan tuntunan kemajuan teknologi. Selain itu penggunaan CAT akan menghapus stigma masyarakat akan buruknya pola rekrutmen CPNS selama ini. Segala hal yang berkaitan dengan isu suap, titipan, putra pejabat mampu tereliminir dengan sendirinya.

Selain beberapa keuntungan yang lain telah disebutkan adalah obyektivitas, transparansi dan akurasi penilaian akan cepat diketahui. Dengan demikian efisiensi waktu juga akan tercapai, tidak membutuhkan biaya yang mahal dan terintegrasi secara sistem. Tidak kalah penting adalah adanya trust yang tinggi dari publik bahwa pola rekrutmen CPNS saat ini adalah yang terbaik. Kemampuan menjadi pondasi dasar lulus tidaknya seorang CPNS diterima di suatu kementerian atau lembaga negara yang lain.

Sisi lain perlu menjadi perhatian adalah keterbatasan CAT ini, seperti yang telah disebutkan dalam buku panduan CAT BKN (2014) masih terdapat berbagai kendala seperti komputer dan jaringan LAN yang memadai, sumber listrik yang bebas pemadaman, tenaga ahli komputer dan jaringan yang menguasai CAT, kuota peserta test yang terbatas.

Ada hal lain yang perlu diperhatikan dalam pola rekrutmen dengan CAT, bahwasanya CAT yang dimaksudkan untuk mengetahui kemampuan dasar yang terdiri dari wawasan kebangsaan, intelegensi dan karakteristik pribadi menjadi satu-satunya cara rekrutmen yang mengandalkan aspek intelegensia meniadakan aspek karakter dan integritas yang dibangun secara konferehensif dan terintegral dengan sistem pendidikan. Untuk

Cepat

Akuntabel

Transparan

Memperoleh CPNS yang profesional dan cerdas sangatlah mudah, tetapi memiliki CPNS yang berkarakter dan memiliki kepribadian sangatlah sulit perlu waktu dan dibentuk dengan pendidikan yang baik.

Hal lain adalah bersifat teknis berupa bank soal, setidaknya diperlukan lembaga yang kuat, terpercaya dan anti suap untuk memproduksi soal-soal yang upto date, relevan dan sesuai karakter yang dibutuhkan oleh lembaga negara. Pentingnya evaluasi secara bertahap dan berkala terutama dari hal teknis, jenis soal, tampilan layar apakah membingungkan peserta atau tidak, fitur software yang mudah dan bisa dikuasai dengan cepat akan mempermudah user atau peserta tes CAT dengan baik, jangan sampai kualitas soalnya yang baik dipersulit dengan sistem CAT yang membingungkan.

Akhirnya sistem CAT adalah harapan baru untuk rekrutmen CPNS yang obyektif, transparan dan profesional, mengembalikan kepercayaan publik menjadi hal utama bahwa rekrutmen CPNS adalah hak setiap warga negara untuk berperan serta. Namun jauh lebih penting akan diperoleh CPNS yang berintegritas dan profesional serta berkarakter sebagai abdi negara yang melayani.

Nilai Strategis **CAT-BKN** Guna Mewujudkan **Good Governance**



Aris Mutoyo
Widyaiswara-BKN *)

Pendahuluan

Pasca krisis multidemensi yang terjadi dekade sembilanpuluhan mengakibatkan banyak terjadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh beberapa perusahaan akibat tidak mampu bertahan dalam mengelola karyawannya. Hal ini diperparah oleh tidak tertampungnya tenaga-tenaga kerja baru, menyebabkan meningkatnya angka pengangguran, sehingga minat masyarakat untuk mendaftar menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) setiap tahunnya selalu meningkat baik untuk menempati formasi kepegawaian di pemerintahan pusat maupun di daerah yang dianggap “aman” dari pemecatan.

Bersaing dalam memperebutkan status CPNS memang tidaklah mudah, meskipun juga tidak sesulit yang dibayangkan apabila memiliki “orang dalam”. Apalagi jika prinsip-prinsip transparansi dan akuntabilitas, kompetensi dan kualifikasi para pelamarnya tidak dianggap begitu penting sesuai dengan kebutuhan. Sehingga praktik-praktik Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) yang melibatkan para oknum birokrat selama itu seakan sulit dihindari, meskipun pemerintah telah berupaya keras untuk meminimalisir hal tersebut dengan lahirnya berbagai kebijakan di bidang kepegawaian. Demikian pula pada proses rekrutmen sekarang ini

masih muncul keraguan, apakah sudah transparan dan obyektif? Pertanyaan itu jamak muncul karena adanya stigma penerimaan CPNS selama ini terkesan “kurang transparan”.

CAT BKN menjawab Tantangan

Transparansi merupakan aspek penting bagi terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) yang mensyaratkan adanya keterbukaan, keterlibatan dan kemudahan akses bagi masyarakat terkait dengan kebijakan yang berkaitan langsung dengannya. Transparansi juga memberikan jaminan akan adanya penyebaran informasi tentang sebuah pengambilan kebijakan publik sehingga masyarakat dapat melakukan kontrol atas penyelenggaraan pemerintahan.

Sejak dianutnya konsepsi welfare staat, negara ada guna menjamin kesejahteraan rakyat. Konsepsi ini juga dianut oleh negara Indonesia yang tercermin dalam tujuan negara, tertuang dalam pembukaan UUD 1945 alinea 4. Maka dari itu dalam mewujudkan kesejahteraan rakyat harus didasarkan pada lima pilar yaitu : Demokrasi, Penegakan Hukum, Perlindungan Hak Asasi Manusia, Keadilan Sosial dan Anti Diskriminasi.

Undang-Undang (UU) Nomor 28 Tahun 1999 tentang Asas-asas Umum Penyelenggaraan Negara menyebutkan salah satu asasnya adalah keterbukaan, yaitu asas yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan negara, merupakan salah satu aspek penting bagi terwujudnya good governance yang mensyaratkan adanya transparansi ini. Masyarakat juga harus diberi kemudahan memperoleh akses terhadap proses pengambilan kebijakan, khususnya yang berkaitan secara langsung dengan kepentingan publik.

Dalam proses rekrutmen CPNS, pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) menekankan pentingnya aspek kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan terkait dengan syarat jabatan yang harus dimiliki oleh Calon Pemerintah yang baik. Untuk itu berbagai permasalahan dan hambatan yang mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintahan tidak selalu berjalan baik harus ditata ulang. Reformasi Birokrasi pada hakekatnya merupakan upaya perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan dilaksanakan dalam rangka untuk

mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik tersebut.

Salah satu cara yang dilakukan dalam rangka melaksanakan program Reformasi Birokrasi pada aspek pembenahan Sumber Daya Manusia Aparatur antara lain adalah Pengembangan Sistem Rekrutmen SDM yang berbasis merit dan kompetensi jabatan sejalan dengan amanat Undang-undang ASN. Untuk mencapai tujuan tersebut, Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai instansi pembina manajemen ASN telah mengembangkan sistem penilaian kompetensi seseorang untuk menduduki jabatan ASN melalui Computer Assisted Test (CAT).

Kehadiran CAT sangat penting karena dapat (i) mempercepat proses seleksi, (ii) meningkatkan transparansi proses dan hasil seleksi, dan (iii) mencegah praktik kolusif/koruptif yang selama ini dinilai marak terjadi di dalam seleksi penerimaan CPNS, karena penggunaan CAT memiliki manfaat antara lain peserta tes dapat mendaftarkan diri melalui internet, dapat dinilai langsung sesuai dengan hasil yang diperolehnya, dilakukan secara obyektif untuk menghasilkan standar kelulusan yang diperlukan dalam penerimaan dari aspek penilaian kompetensi dasar yang terdiri dari pengetahuan umum, bakat skolastik dan skala kematangan karena komputer menyediakan keseluruhan materi soal untuk itu. Disamping itu CAT merupakan salah satu quick wins (layanan unggulan) yang dimiliki BKN untuk menilai CPNS dan untuk keperluan kepegawaian lainnya seperti promosi dan mutasi, pemetaan potensi pegawai, penyesuaian ijazah, ujian dinas dan penerimaan mahasiswa ikatan dinas.

Pengadaan CPNS untuk mengisi formasi Tahun 2014 telah dilaksanakan oleh Pemerintah secara serentak sejak akhir Tahun 2013 secara transparan dan obyektif melalui Sistem Seleksi CPNS Nasional (SSCN) 2014 yang dipelopori

oleh BKN tadi. SSCN merupakan pusat informasi dan layanan resmi terkait dengan seluruh proses penerimaan CPNS yang hanya dilakukan secara online melalui situs tertentu dan pelaksanaan ujiannya menggunakan CAT tersebut. Dengan sistem ini diharapkan proses penerimaan CPNS bisa dilakukan dengan lebih mudah, murah dan terbuka.

Hasilnya, melalui akun media sosialnya baik Twitter maupun Facebook yang dikelola oleh Humas BKN, Kantor ini mendapatkan apresiasi positif dari masyarakat bahwa proses pengadaan CPNS sekarang lebih baik dari sebelumnya. Ini merupakan jawaban atas amanat UU Nomor 28 Tahun 1999, yang menekankan pentingnya aspek transparansi dalam Penyelenggaraan Negara dan amanat UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN, Pasal 51, bahwa manajemen ASN dilakukan berdasarkan sistem merit. Artinya, kecakapan dan keahlian seorang aparatur memiliki prioritas utama dalam manajemen ASN, termasuk pada tahap rekrutmen/pengadaan. Untuk itu proses rekrutmen harus bisa mengidentifikasi calon aparatur yang memiliki kecakapan dan keahlian yang tinggi dan yang tidak.

Namun tetap ada sejumlah catatan terhadap penyelenggaraan proses seleksi dengan menggunakan CAT ini, misalnya terkait infrastruktur teknologi dan kualitas soal. Infrastruktur teknologi berkaitan dengan ketersediaan perangkat komputer/laptop maupun jaringan yang memadai. Hal ini dikarenakan jumlah peserta yang harus dilayani dengan CAT sangat banyak, bahkan tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Kualitas soal dalam ujian juga penting, yaitu agar bisa mengidentifikasi kualitas peserta ujian, apakah dia benar-benar berkompeten atau tidak untuk menduduki jabatan.

Maka penting memperhatikan pendapat Yana S.Hijri, seorang Dosen Jurusan Pemerintahan UMM yang dikutip dari Malang Pos dalam <http://www.malang-post.com/redaktur-tamu/transparansi-rekrutmen-cpns-sebuah-keniscayaan>, bahwa yang perlu menjadi perhatian dalam pelaksanaan program ini antara lain harus memperhatikan jaminan kualitas, misalnya kualitas IT, standar soal, serta monitoring dan evaluasi terhadap sistem.

Penutup

Pelaksanaan rekrutmen CPNS yang transparan dengan menggunakan metode CAT, dapat digunakan sebagai parameter seberapa jauh masyarakat dapat turut terlibat dalam pelaksanaan keputusan pemerintah sejalan dengan asas tatakelola pemerintahan. Sudah tentu tujuan penerapan rekrutmen berbasis CAT adalah untuk membangun prinsip transparansi, akuntabilitas dan efisiensi secara obyektif dalam proses rekrutmen CPNS. Transparansi rekrutmen CPNS dilakukan untuk memenuhi harapan masyarakat, seberapa jauh proses penerimaan calon pegawai telah dilakukan dengan mengikuti prinsip-prinsip persaingan yang jujur dengan mengedepankan kompetensi dalam rangka pelaksanaan pemerintahan yang baik, disamping memberikan jaminan bahwa pemerintah telah konsisten menjalankan sistem merit guna membangun sosok birokrat yang profesional, memiliki etika dan perilaku terpuji sebagai aturan main sebagaimana diamanatkan oleh UU ASN.

*) Bidang Kajian Sikap dan Perilaku, Pemegang Sertifikasi TOT Pelayanan Publik



2014, Tahun Politik dan *Trust Buliding*

2014 tengah menuju penghujung tahun. Dalam kenyataannya, 2014 adalah tahun yang penuh dinamika dan makna, baik dalam konteks kepegawaian maupun konteks sosial-politik. Setidaknya, ada dua peristiwa bermakna yang bisa kita kaji dan petik hikmahnya.

Pertama, 2014 adalah tahun politik. Sebagian masyarakat menahbiskan dan menyematkan tahun ini sebagai tahun politik, mengingat sejumlah peristiwa politik terjadi silih berganti. Mulai dari pemilihan anggota DPR, DPRD, hingga pemilihan Presiden dan Wakil Presiden. Teringat politik, teringat pula kita terhadap konsep Netralitas PNS.

Tanpa netralitas PNS, kehidupan bernegara tidak mungkin berjalan dengan baik. Diposisikan seperti apapun, PNS memang harus netral untuk melanjutkan kehidupan bernegara ini. netralitas ini perlu dimengerti dan diimplementasikan oleh semua pihak, bukan hanya oleh PNS semata. Hal ini penting, agar tidak terjadi upaya langsung atau tidak langsung “menggiring” PNS untuk berpihak pada salah satu pihak/tokoh yang berkompetisi pada gelanggang politik. Walaupun PNS tidak boleh masuk sebagai anggota parpol tapi bukan berarti mereka buta politik.

Kedua, 2014 adalah tahun Trust Building (membangun kepercayaan) antara segenap komponen bangsa. Masyarakat perlu meningkatkan bangunan kepercayaan terhadap pemerintah (baca:Instansi pemerintah). Sebaliknya, pemerintah pun selayaknya membuktikan bahwa pemerintah mempercayai dan juga membutuhkan dukungan masyarakat untuk dapat mencapai cita-cita bangsa. Bukankah suatu negara didirikan atas tiga gatra yang saling terkait dan interdependensi, yakni : pemerintah, rakyat, dan wilayah?

Dalam konteks kepegawaian, Computer Assisted Test Badan Kepegawaian Negara (CAT BKN) merupakan salha satu “titik temu” Trust Buliding antara masyarakat, pemerintah, dan BKN. Mengapa demikian? Karena semua pihak menyadari bahwa dibutuhkan metode seleksi yang transparan, obyektif, akuintable, anti KKN. Dan, CAT BKN menjadi solusi terhadap kebutuhan dan tantangan tersebut.

Sebagai instansi yang menggagas dan membangun CAT, BKN pertama kali menggunakannya pada penerimaan CPNS 2009. Kini, pemerintah meminta agar penerimaan CPNS di semua instansi

Harus berbasiskan CAT. Jelas ini suatu raihan kepegawaian yang luar biasa...

Penerimaan CPNS di semua instansi harus berbasiskan CAT tentu m e m b a n g g a k a n B K N , menguntungkan masyarakat, serta instansi pemerintah pada umumnya. BKN patut berbangga, karena salah satu Quick Wins (layanan unggulan) ini diakui dan mendapat tempat khusus di hati masyarakat. Masyarakat pun percaya bahwa seleksi peenerimaan CPNS berjalan adil dan trasparan dengan kehadiran CAT. Instansi pemerintah pun mendapatkan kembali kepercayaan masyarakat.

Man's main task is to give birth to himself, tugas utama manusia adalah memberikan sendiri makna terhadap eksistensinya ungkap Erich Fromm, seorang psikologi sosial berkebangsaan Jerman. 2014 masih menyisakan ratusan ribu detik untuk kita warnai dan maknai.... (Aman)

2014 adalah tahun yang penuh dinamika dan makna



Bukan Bang Toyib, Suamiku Tak Pulang Pulang

Assalamu'alaikum, Selamat Siang Bpk/Ibu yang terhormat,

Perkenalkan nama saya XXXXXX, seorang Ibu rumah tangga yang tinggal di Kp. Girang Sekali RT 03/03 Kec. Begadangan Kab. Tangerang, melalui surat ini saya sebagai seorang istri yang SAH ingin melaporkan suami saya XXX, seorang PNS di Kecamatan Pamulang Barat Daya, ybs seorang Staf Kecamatan. Bpk/Ibu yang saya Hormati, pernikahan saya bersama suami saya XXX sudah berlangsung selama 13 tahun, namun belakangan ini suami saya sering melakukan kebohongan terhadap saya, Ybs sering pulang terlambat dengan alasan mengerjakan tugas kantor (piket) di kecamatan, namun faktanya setelah saya selidiki, ybs tidak berada di kantor kecamatan untuk piket.

Kemudian setelah saya coba selidiki lagi, ternyata suami saya memiliki hubungan asmara dengan PNS juga, seorang pegawai XXXXX Bidang XXXX di Tangerang Timur laut bernama XXXX, mereka selalu bersenang senang, jalan bersama padahal sampai saat ini saya masih merupakan istri yang SAH dari XXX. Dan lebih parahnya sejak 25 Juli 2013 suami saya sudah tidak pernah pulang kerumah sampai sekarang, dan semenjak berhubungan dengan XXXX, suami saya XXXX seakan tidak pernah ingat dengan keluarga sama sekali. Sebelum mengirimkan surat ini, saya juga sudah mencoba melaporkan kepada Bapak Camat, dan suami saya XXXX sudah ditegur/dipanggil oleh pimpinannya yaitu Bpk Camat, akan tetapi suami saya XXXX sangat acuh dan tidak menghiraukan teguran tsb.

Yang saya ingin tanyakan, apakah suami saya yang memiliki kelakuan tidak baik dan tidak bertanggung jawab ini bisa diberikan hukuman/bisa diberhentikan ?? saya ingin suami saya diberikan hukuman/diberhentikan dari pekerjaannya jika masih melakukan hubungan asmara ini dengan wanita lain.

Demikian saya sampaikan, mohon penjelasannya, terima kasih.

Tangerang, 3 Sept 2014

Jawaban Redaksi :

Ibu XXXXX terimakasih untuk laporannya dan kami sangat prihatin atas keadaan Ibu saat ini.

Untuk kasus seperti yang Ibu tanyakan, suami ibu Daniel dan temannya XXX bisa dikenakan sanksi menurut :

- a. Pasal 14 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang perubahan atas peraturan pemerintah nommor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi PNS dinyatakan bahwa : PNS dilarang hidup bersama dengan wanita yang bukan isterinya atau dengan pria lain yang bukan suaminya sebagai suami isteri tanpa ikatan perkawinan yang sah.
- b. Dalam Pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 antara lain dinyatakan bahwa : PNS yang melanggar ketentuan pasal 14 dijatuhi salah satu hukuman disiplin berat yang berdasarkan peraturan pemerintah nomor 30 tahun 1980 tentang peraturan disiplin PNS.
- c. Pasal 50 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS mencabut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin PNS, dengan demikian pelanggaran terhadap pasal 14 Peraturan pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 diberlakukan hukuman disiplin berat berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS

Untuk itu Mohon ibu langsung konfirmasi ke bagian kepegawaian tempat suami Ibu berdinis untuk melakukan tindak lanjut sesuai kewenangan dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian disampaikan semoga dapat membantu, Terima kasih.

Misi ke Ruang Angkasa - Komputer dan Teknologi



NASA memutuskan untuk mengirim sebuah pesawat angkasa ke ruang angkasa dengan dua ekor monyet dan seorang astronot. Setelah satu bulan pelatihan, mereka menempatkan ketiganya di pesawat ulang-alik dan siap untuk diluncurkan.

Pusat Kontrol Misi mengumumkan, "Ini adalah Mission Control ke Monkey One. Lakukan tugas Anda."

Monyet pertama mulai mengetik dengan panik dan pesawat lepas landas. Dua jam kemudian, pusat kendali misi NASA mengumumkan, "Ini adalah Mission Control ke Monkey Dua. Lakukan tugas Anda."

Monyet kedua mulai mengetik dengan gila dan pesawat ulang alik terpisah dari tangki bahan bakar yang sudah kosong.

Dua jam kemudian Mission Control Center mengumumkan, "Ini adalah Mission Control untuk Astronaut..."

Pada saat ini, astronot berteriak "Aku tahu, aku tahu! Memberi makan monyet dan tidak menyentuh apa pun.."

Kelas Menulis Esai di Kampus

Sebuah universitas kelas menulis kreatif. Mahasiswa di kelas itu diminta untuk menulis esai yang mengandung empat unsur: agama, kerajaan, seks dan misteri. Esai terbaik yang ditulis oleh mahasiswa akan mendapat hadiah dari universitas. Setelah para mahasiswa selesai menulis esai, diperoleh pemenang yang menulis esai singkat yang tulisannya adalah:

"Ya Tuhan," kata Sang Ratu, "Aku hamil, dan aku bertanya-tanya, siapa yang menjadi ayahnya?"



Mengerjakan PR Matematika

Suatu malam, seorang anak perempuan yang duduk di kelas 4 SD sedang mengerjakan PR, ia tiba-tiba menanya papanya: "Pa, 117 dibagi 3 sama dengan berapa?"

Papanya dengan cepat bantu memberikan jawabannya. Tak berapa lama kemudian, ia menanya lagi: "140 dibagi 4 sama dengan berapa?" Papanya sekali lagi bantu memberikan jawabannya. Saat ia menanya pertanyaan yang ketiga, papanya berkata: "Mengapa kamu selalu menanya papa dan bukannya menghitungnya sendiri?" "O," kata gadis kecil itu, "buku pelajaran ini mengatakan bahwa mengerjakannya boleh memakai cara apapun."



Apotek Dian Harapan

Plokopius dan du pu pacar Mince rencana mau berhubungan sXXs di Mince pu rumah. Sorenya dia ke Apotek Dian Harapan untuk beli koXXom. Karena Plokopius masih perjaka jadi karyawan apotek laki-laki kasih beberapa masukan tentang berhubungan sXXs. Malamnya dia ke Mince pu rumah. Sampe di sana Plokopius, Mince, dan Mince pu ortu makan malam sama-sama. Tiba-tiba plokopius menyehraahkan diri untuk pimpin doa makan. Su 10 mnit dong semua tunduk kepala tapi Plokopius belum bilang "Amin" juga. Mince penasaran, akhirnya dia bisik Plokopius, Mince: "Sayang, sa bru tau kalo ko sangat religius sekali..". Plokopius: "Iya sayang, sa juga baru tau kalo ko pu bapa kerja di Apotek Dian Harapan."



Sumber : www.ketawa.com

Kata Mereka Tentang CAT-BKN

“

Ini pertama kali saya ikut test CPNS jadi yang saya tahu tentang CAT-BKN itu cuma test dengan sistem penilaian komputerisasi, sudah nyoba simulasinya juga sih.

Rini, Pegawai Swasta



“

Saya gak tahu sama sekali tentang CAT-BKN itu seperti apa. Cuma tahu sekilas saja baca-baca di internet. Persiapan saya Cuma doa saja dan belajar sedikit tentang materi test.

Yudha, Pegawai Swasta

“

Yang saya tahu tentang CAT-BKN itu ya ujian dengan menggunakan komputer. Belum pernah ikut simulasi CAT juga sih.

Reni, Pegawai Swasta



ISSN 1979-6277



9 771979 627741

