

Buletin

# **BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**

ISSN: 1979-6277

*Informasi Yang Mencerahkan*  
Edisi XXXI - 2015



**BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**

## **RAPAT KOORDINASI NASIONAL KEPEGAWAIAN**

*Reformasi Birokrasi Menuju ASN yang Profesional dan Berdaya Saing Global*



**PNS Penentu Baik Buruknya Negara**  
(Wapres RI, Jusuf Kalla)



## Pengantar Redaksi

**Salam Profesional dan Bermartabat!**

### **Pembaca yang Budiman,**

Buletin Badan Kepegawaian Negara (BKN) kembali hadir ke hadapan pembaca. Sebagai penerbit Buletin ini, Biro Hubungan Masyarakat BKN sengaja menerbitkan Buletin ini sebagai ruang untuk menyebarkan informasi aktual, ruang beropini, mengembangkan gagasan obyektif, kritis, dan konstruktif seputar pembinaan dan penyelenggaraan manajemen kepegawaian Nasional. Hal tersebut dimaksudkan agar dinamika pengelolaan kepegawaian semakin menguat dan berkembang pesat serta berdaya saing global.

### **Pembaca yang Berbahagia,**

Buletin Kepegawaian Negara Edisi XXXI ini mengangkat tema Rakornas Kepegawaian 2015 momen emas untuk meningkatkan kerja sama. Rubrik Berita Utama menyajikan berita menarik seputar Rakornas Kepegawaian 2015, seperti: Wapres: PNS Penentu Baik Buruknya Negara, BKN Implementasikan Amanat UU ASN dan Bima Haria Wibisana Dilantik Menjadi Kepala BKN. Semenara rubrik Informasi Aktual menyampaikan berbagai berita, di

antaranya: BKN Award Wujud Semangat Pengelola Kepegawaian Indonesia, BKN Terapkan Sistem Kenaikan Pangkat Otomatis dan CPNS Bisa Jadi Impian Siapa Saja. Rubrik Liputan Daerah meliputi: BKD Jawa Tengah Menuju Pengelolaan Kepegawaian Profesional dan Kakanreg XIII BKN Aceh Garap PNS Berijazah Palsu. Dalam Rubrik Opini memuat Artikel Juara I lomba Penulisan Artikel dalam memperingati HUT ke 67 BKN.

### **Pembaca yang Cendekia,**

Sebagaimana terbitan sebelumnya, dengan terbitnya Edisi ini diharapkan mampu membuka inspirasi dan cakrawala baru, serta dukungan *stakeholders* dalam membantu mewujudkan percepatan pembinaan, penyelenggaraan dan pengelolaan manajemen kepegawaian Nasional yang profesional dan bermartabat. Buletin ini semoga menjadi ikhtiar yang tidak sia-sia.

Tak lupa dalam suasana memperingati hari jadi BKN yang ke-67 segenap Tim Redaksi mengucapkan: BKN Semangat untuk Negeri, Dirgahayu BKN. Kami mengucapkan Selamat Hari Raya Idul Fitri 1436 H. Mohon maaf lahir dan batin. Selamat membaca.

## Tim Redaksi

Penasehat Kepala BKN // Wakil Kepala BKN // Sekretaris Utama BKN // Penanggung Jawab Tumpak Hutabarat // Pemimpin Redaksi Janry Haposan U. P. Simanungkalit // Redaktur Yoshua Jaya Edi // Ahmad Aniq // Syarif Ali // Ajib Rahmawanto // Tomy Donardi // Editor Sumardi // Herman // Subali // Abdur Rahman S. // Desi H. Sagala // Didik Wuriono // Diah eka Palupi // Desainer Grafis Firman Safrizal // Berry Barusman // Fotografer & Dokumentasi Mia Kurniati // Kiswanto // Dini Rosalina // Sekretariat Afriani // Agus Waluyo // Rena Karlina // Rita Mulyawati // Astri Ireka Murtanti.

Alamat Redaksi:

Bagian Humas, LT.1

Jl. Mayjen Sutoyo No. 12 Cililitan  
Jakarta Timur 13460

Telp. & Fax (021) 8088 2815







Email: [buletin\\_bkn@yahoo.co.id](mailto:buletin_bkn@yahoo.co.id)

Badan Kepegawaian  
Negara (BKN) Republik  
Indonesia

 [facebook](#)  
 @BKN\_RI

Redaksi menerima tulisan/artikel/opini untuk dimuat dalam Buletin Kepegawaian BKN (font calibri 11 minimal 400 kata & maksimal 1100 kata) disampaikan ke Biro Humas BKN

# Daftar Isi

	Wapres: PNS Penentu Baik Buruknya Negara	4	
	Happy Birthday, BKN!	12	
	BKN Terapkan Sistem Kenaikan Pangkat Otomatis	18	
		19	KPLB Pacu Etos Kerja PNS
		30-31	Berita Foto
	Pemberhentian Sementara PNS	33	Humas BKN Sukseskan Rakornas Kepegawaian 2015
		35	
		39	Lakukan <i>Right-sizing</i> Sebelum Meminta Tambahan Formasi
	Kakanreg XIII BKN Aceh Garap PNS Ijazah Palsu	43	
		45-56	Opini
	Lentera	57	
		58	Konsultasi
		59	Humor
			Cuti Besar Pendidikan Terakhir



## Wapres: PNS Penentu Baik Buruknya Negara

**B**aik buruknya negeri ini selain ditentukan oleh para pemimpinnya juga ditentukan oleh implementasi kebijakan yang diterbitkan. PNS adalah pelaksana dari kebijakan yang diterbitkan pemerintah. Pada posisi itulah Pegawai Negeri Sipil (PNS) memegang peran penting dalam penentu baik buruknya Indonesia. “Andalah (PNS) yang mengelola negara, melaksanakan kebijakan negara ini. Artinya, negeri ini sebenarnya secara langsung digerakkan oleh PNS yang mengelolanya secara administratif”. Pernyataan tersebut disampaikan oleh Wakil Presiden RI Jusuf Kalla (JK) saat membuka Rapat Koordinasi Na-

sional (Rakornas) Kepegawaian, Rabu (10/6), di Hotel Grand Sahid Jaya, Jakarta Pusat.

Lebih lanjut JK mengatakan, ke depan sebagai salah satu bentuk pengakuan terhadap keahlian yang dimiliki PNS, perlu adanya sertifikasi atas keahlian tertentu. “Untuk mengisi sebuah jabatan profesional, kiranya perlu mensyaratkan sertifikat kemampuan yang menunjang jabatan tersebut. Misalnya jika ingin bekerja di dinas perhubungan, maka seorang pegawai harus mendapatkan sertifikasi kemampuan yang diakui oleh kementerian perhubungan. Kalau ingin menjadi kepala dinas pertanian, maka

harus memiliki kemampuan dan lulus ujian berdasarkan bidang yang dipimpin,” jelas JK.

Sertifikasi tersebut dinilai penting agar setiap pejabat yang menempati posisi tertentu mengerti tentang tanggung jawab dan pekerjaannya. “Supaya kalau bicara perhubungan tahu tentang perhubungan, bicara pertanian tahu pertanian, bicara PU memang dia tahu jalan, jembatan. Jangan dari Kanwil agama langsung masuk ke situ,” kata JK.

Pada bagian lain, JK juga mengatakan bahwa fungsi PNS di samping sebagai pelaksana kebijakan, juga ber-



peran dalam memperkokoh kesatuan bangsa. "Karena itu sekat-sekat pegawai antar kabupaten antar provinsi, perlu ditiadakan karena PNS memiliki sifat nasional. Maka perlu adanya suatu standar nasional pengelolaan PNS. Apabila kita tetap berdiri dalam sekat-sekat tertentu, sudah tidak bisa dikatakan PNS adalah pemerkokoh kesatuan nasional. Dengan adanya Undang-Undang baru tentang kepegawaian, tetaplah ASN menjadi satu dalam kelompok, dalam artian satu tujuan, mempunyai satu prinsip dan mempunyai suatu standar-standar keadilan yang harus ditegakkan oleh semuanya," tegas JK. (palupi)

### **Rakornas Kepegawaian dalam Sorotan Media**

Berkaitan dengan kegiatan Rakornas Kepegawaian. Awak media memberi catatan sebagai berikut:

*"Ke depan, seluruh PNS di Indonesia harus memiliki sertifikasi.*

*Katakanlah kepala dinas, harus punya sertifikasi. Ini sudah lama dan akan diperluas ke seluruh pegawai dengan standar yang lebih baik lagi."*

(Kepala BKN, Bima Haria Wibisana, detik.com)

*"BKN Award diberikan sejak 2011 sebagai wujud semangat pengelola kepegawaian guna menyajikan excellent service atau layanan prima kepada masyarakat."*

(Kepala BKN, Bima Haria Wibisana, liputan6.com)

*"Rakornas Kepegawaian merupakan momen emas untuk meningkatkan kerja sama dan koordinasi antara BKN dengan BKD serta unit kepegawaian seluruh kementerian/lembaga."*

(Kepala BKN, Bima Haria Wibisana, JPNN.com)

*"Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak perlu takut untuk mengambil kebijakan selama berada dalam koridor hukum dan peraturan perundang-undangan."*

(Jusuf Kalla, kabar24.com)

*"Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) ASN harus mengutamakan dedikasi bagi bangsa dan Negara. Sementara kenaikan pangkat harus mendasarkan pada rekam jejak (track record) pegawai bersangkutan."*

(Jusuf Kalla, indopos.co.id)

*"Sertifikasi ASN merupakan hal yang penting. Setiap pejabat yang menempati posisi tertentu dan memiliki sertifikasi kemampuan yang disyaratkan jabatan tersebut akan mengerti tentang tanggung jawab dan pekerjaannya."*

(Jusuf Kalla, viva.co.id)

*"Pemerintah wajib mensosialisasikan dengan baik Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang aparatur negara."*

(Jusuf Kalla, merdeka.com)



## BKN Implementasikan Amanat UU ASN

Berdasarkan amanat Pasal 25 Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), tugas yang diemban Badan Kepegawaian Negara (BKN) adalah berkaitan dengan kewenangan penyelenggaraan Manajemen ASN, serta pengawasan dan pengendalian pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN. Namun demikian, tugas mulia yang diamanatkan kepada BKN tersebut hanya akan dapat terlaksana dengan baik melalui koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan sinergi serta kerja sama yang harmonis antara BKN dengan Pejabat Pengelola Kepegawaian (PPK), baik Pusat maupun Daerah. Arahan ini disampaikan Kepala BKN Bima Haria Wibisana kepada para peserta Rapat Koordinasi Nasional (Rakornas) Kepegawaian tahun 2015 di Grand Sahid Jaya Jakarta, Rabu (10/6).

Bima Haria Wibisana pun menjelaskan bahwa pada 30 Mei 2015 yang lalu, BKN genap berusia 67 Tahun, hal ini merupakan rentang waktu yang cukup panjang bagi BKN dalam rangka turut serta secara aktif membangun bangsa dan Negara Kesatuan Republik Indonesia melalui pembinaan dan penyelenggaraan manajemen kepegawaian negara. Dalam usia ini, BKN berkomitmen untuk terus mendorong peningkatan layanan kepegawaian,

salah satunya dengan menggelar kompetisi memperebutkan BKN Award.

Beliau mengartikulasikan pula bahwa sesuai dengan tema Rakornas Kepegawaian yakni Reformasi Birokrasi Menuju ASN yang Profesional dan Berdaya Saing Global, penyelenggaraan Rakornas ini bertujuan untuk menyamakan persepsi dan perspektif sekaligus menjadi momentum untuk penguatan konsolidasi dengan seluruh Pejabat Pembina Kepegawaian dalam rangka percepatan pelaksanaan agenda reformasi birokrasi secara berkelanjutan, khususnya yang terkait dengan reformasi di bidang Manajemen ASN.

Bima Haria Wibisana pun menandakan pula bahwa sejalan dengan upaya tersebut, Rakornas Kepegawaian ini juga menjadi momentum penting bagi segenap komunitas kepegawaian nasional untuk memperkuat sekaligus penajaman upaya perwujudan Visi dan Misi serta Program Aksi pemerintah melalui rumusan Sembilan Agenda Prioritas yang disebut dengan nawa cita, di mana Agenda Kedua dalam nawa cita menuturkan semangat Pemerintah untuk tidak absen membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan terpercaya. "Pemerintah secara konsisten akan menjalank-

an agenda Reformasi Birokrasi secara berkelanjutan,"ujarnya.

Menurutnya, kehadiran para peserta pada Rakornas Kepegawaian ini merupakan bukti sekaligus wujud komitmen kita untuk secara konsisten bersama-sama bergandengan tangan dalam membangun ASN ke depan yang lebih profesional dan berdaya saing global. "Dengan demikian, mari kita bersama-sama mengedepankan kesepahaman dan semangat bersama untuk melakukan perbaikan dan perubahan serta pembaharuan dalam Manajemen ASN yang lebih baik menuju pelayanan publik yang berkualitas dalam bingkai reformasi birokrasi secara berkelanjutan,"ucapnya.

### **Talkshow Kepala BKN dengan KASN**

Kehadiran Undang-Undang ASN merupakan momentum yang harus dijaga terus untuk mewujudkan birokrasi berkelas dunia. Karena itu, pemerintah mengajak organisasi pengelola manajemen ASN, baik di pusat maupun daerah untuk melakukan perubahan dengan menerapkan sistem merit secara konsisten dan berkelanjutan. Selain itu, seluruh ASN juga harus terlibat langsung dalam memperbaiki, menjaga, dan mengawal sistem kepegawaian sesuai dengan amanat undang-undang tersebut. "Pasalnya, manajemen SDM aparatur merupa-

kan jantung percepatan Reformasi Birokrasi,” tandas Kepala BKN Bima Haria Wibisana dalam Talkshow yang juga diikuti Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) Sofyan Efendi pada Rakornas Kepegawaian ini.

Menurutnya, bangsa ini ingin agar segenap ASN mengejar kompetensi, sehingga manajemen kepegawaian semakin efektif. Jika pegawai sudah efektif akan menimbulkan konsekuensi yang baik, tata kelola pemerintahan dan juga pelayanan publik berjalan efektif. Untuk itu, UU ASN merupakan suatu hal yang sangat monumental untuk melakukan perubahan-perubahan birokrasi. “Jadi, mari kita sama-sama

Dijelaskan bahwa salah satu tujuan diterbitkannya UU No. 5/2014 untuk menjadikan ASN sebagai suatu profesi yang dibanggakan dan dihormati oleh anggotanya, masyarakat, dan bangsa Indonesia. UU itu juga ingin mengubah paradigma kepegawaian dari administrasi kepegawaian menjadi manajemen SDM ASN yang lebih utuh dan komprehensif.

“Nasib negara ini sangat tergantung dari empat juta lebih PNS yang diberi mandat melaksanakan kebijakan-kebijakan pemerintah. Jadi kalau ASN mutunya semakin menurun akibat kebijakan-kebijakan yang ada, maka peran dan fungsi pemerintahan juga

Sementara, Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian S. Kuspriyomurdono mengutarakan bahwa terdapat sejumlah dasar hukum yang mengatur pengalihan status PNS. Pertama, Kepres Nomor 121/ tahun 2014 tentang Pembentukan Kementerian dan Pengangkatan Menteri Kabinet Kerja Periode tahun 2014-2019. Kedua, Perpres Nomor 165 tahun 2014 tentang Penataan Tugas dan Fungsi Kabinet Kerja. Ketiga, UU Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Pada kesempatan yang sama, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Sulardi menggarisbawahi pentingnya membangun sistem pengawasan



ma melakukan akselerasi perubahan di bidang manajemen ASN,” tegasnya.

Sementara itu, Ketua KASN Sofyan Efendi mengutarakan, manajemen ASN sangat dipengaruhi dengan bahasa yang digunakan media massa, termasuk media sosial. Beliau menyebut istilah ‘lelang jabatan’ yang banyak digunakan oleh media massa, dan menyatakan tidak setuju dengan istilah tersebut. “Kami lebih memilih menggunakan istilah seleksi terbuka untuk merekrut pejabat pimpinan tinggi, baik pratama, madya, maupun utama. “Para pimpinan kepegawaian masih sering menggunakan kata lelang jabatan. Kalau di KASN tidak menggunakan istilah lelang jabatan, karena ada konotasi transaksional. dalam Bahasa Jawa, ‘wani piro,’” ungkapny.

menurun,” imbuhnya.

#### **Talkshow Para Deputi BKN dalam Rakornas Kepegawaian**

Usai talkshow Kepala BKN dengan Ketua KASN, Rakornas Kepegawaian dilanjutkan dengan talkshow yang diisi oleh para Deputi di lingkungan BKN. Dalam talkshow ini, Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian Yulina Setiawati menandakan bahwa Visi UU Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN adalah mewujudkan Aparatur Ssipl Negara yang memiliki integritas, profesional, melayani, dan sejahtera. Ada pun Misinya adalah memindahkan ASN dari *comfort zone* ke *competitive zone*.

dan pengendalian kepegawaian yang diwujudkan melalui standar audit manajemen kepegawaian, dan membangun *early warning system* (EWS) serta *whistle blower system* (EBS). Hal ini merupakan salah satu upaya nyata BKN guna meningkatkan efektivitas pengawasan dan pengendalian di bidang kepegawaian. (*aman-wika*)

**“Manajemen SDM aparatur merupakan jantung percepatan Reformasi Birokrasi”**



## Bima Haria Wibisana Dilantik Menjadi Kepala BKN

Berempat di Aula BKN Pusat Jakarta, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Yuddy Chrisnandi melantik Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang baru, Bima Haria Wibisana, Jum'at (15/5). Hadir dalam pelantikan tersebut beberapa pejabat dari paguyuban Kemenpan RB (BKN, LAN, BPKP), Komisioner Aparatur Sipil Negara (KASN) dan tamu undangan lainnya.

Yuddy menegaskan, penetapan Kepala BKN merupakan proses yang cukup panjang melalui *open bidding* (Seleksi Terbuka), panitia seleksi terdiri dari berbagai latar belakang, dengan memperhatikan *track record* (rekam jejaknya) dan pengalaman calon peserta.

Menurut Yuddy, proses seleksi sudah sesuai Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengamanatkan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)

harus dilakukan secara terbuka dan diawasi oleh komisi ASN. Prosesnya transparan, terbuka bagi siapapun yang memenuhi standar, bebas dari kepentingan dan menuntut dua syarat penting : wajib memiliki integritas dan kompetensi.

Lebih lanjut Yuddy menjelaskan bahwa proses seleksi yang obyektif dan transparan untuk pemilihan seseorang yang menduduki JPT berimplikasi positif terhadap instansi pemerintah. "Implikasi positif tersebut adalah memberikan atmosfer yang baik, membangun budaya dan etos kerja yang tinggi, serta menjadi teladan terhadap segenap pegawai," ungkapnya. Yudi sempat berpesan kepada ketiga kandidat sebelum nama-nama mereka diserahkan kepada Presiden agar siapapun yang terpilih nantinya memperhatikan tata kelola pemerintahan yang baik. "Harus ada komitmen bahwa dalam satu tahun proses evaluasi dapat berjalan dengan baik," ujarnya.

Bima dilantik sebagai Kepala BKN terpilih setelah menyisihkan dua kandidat lainnya, yakni Mohammad Syamsul Maarif (IPB), dan Bahrul Hayat (Kemendikbud). Mereka dinyatakan sebagai tiga terbaik dari delapan peserta seleksi terbuka Kepala BKN.

Sebagai bentuk keseriusan terhadap komitmen ini, Yuddy menginstruksikan agar dibuat draf komitmen integritas ataupun pengawasan yang akan ditandatangani oleh ketiga kandidat Kepala BKN. "Meskipun saya memiliki kewenangan diskresi, tapi saya tidak menggunakannya sama sekali dalam proses seleksi Kepala BKN. Keterpilihan ini sepenuhnya merupakan hasil seleksi panel yang obyektif dan diputuskan oleh Presiden," ucapnya.

BKN merupakan salah satu dari empat instansi pemerintah strategis yang eksistensi dan perannya disebut secara eksplisit dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Empat instansi tersebut

adalah BKN, KemenPAN RB, Lembaga Administrasi Negara (LAN) dan KASN. Sebagai Instansi yang menyelenggarakan Manajemen ASN serta melakukan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur dan kriteria (NSPK) Manajemen ASN, instansi yang kini berusia 67 tahun memiliki nahkoda baru, Bima Haria Wibisana sebagai Kepala BKN.

### Harapan Stakeholders

Usai pelantikan, Yuddy menyampaikan asanya kepada Kepala BKN yang baru guna memberikan keteladanan sebagaimana tekad Presiden untuk mengobarkan revolusi mental, serta meningkatkan pelayanan kepada masyarakat maupun *stakeholders* kepegawaian. "Saya berikan apresiasi atas pengabdian dan jasa-jasanya kepada Kepala BKN, baik yang sekarang maupun pendahulunya," jelasnya.

Menteri PAN & RB yang juga Guru Besar UNAS ini meminta BKN untuk meyakinkan dan membuktikan kepada masyarakat luas bahwa pelaksanaan seleksi CPNS tahun ini dan tahun-tahun berikutnya bebas dari praktik KKN. Pasalnya, meski tes penerimaan CPNS sudah menggunakan sistem Computer Assisted Test (CAT) yang dikembangkan oleh BKN, masih ada pengaduan mengenai pelamar CPNS diperdaya calo. "Jangan sampai

masyarakat masih berpikir, kalau tidak punya uang tak bisa jadi PNS," tandasnya.

Yuddy menambahkan, masih adanya calo menunjukkan masyarakat belum percaya sepenuhnya dengan sistem rekrutmen CPNS yang ada. Ini jadi tantangan besar bagi BKN dalam merumuskan sistem seleksi yang objektif. "Sistem CAT BKN sudah sangat baik, namun harus lebih ditingkatkan lagi kualitasnya, agar masyarakat makin percaya kepada instansi pemerintah dan tidak mau lagi mendekati calo CPNS," tuturnya.

Sementara, Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kalimantan Timur HM. Yadi Robyan Noor menyatakan harapannya agar di bawah kepemimpinan Kepala BKN Bima Haria Wibisana, instansi yang lahir sejak 1948 ini terus melakukan berbagai inovasi dan layanan kepegawaian yang jauh lebih baik lagi. "Kami yakin BKN bisa mengejawantahkan hal ini, tentunya dengan dukungan dan kerja sama semua instansi pemerintah," tegasnya di sela-sela menghadiri seminar dan konseling bagi purna tugas tahun 2018 di lingkungan Pemprov Kaltim, di Aula BKN Pusat Jakarta belum lama ini.

Lebih lanjut HM. Yadi Robyan Noor mengutarakan bahwa eksistensi 14 kantor regional (Kanreg) BKN telah mempercepat pelayanan kepegawa-

ian pada instansi pemerintah daerah, khususnya seluruh BKD yang tersebar luas di seluruh pelosok nusantara. Roby menyatakan Kanreg BKN VIII Banjarmasin sangat responsif dalam memberikan jalan keluar terhadap persoalan teknis di lingkungan Kaltim. "Dengan demikian, keberadaan Kanreg memudahkan kami berkoordinasi guna menyelesaikan berbagai masalah kepegawaian," imbuhnya.

Beliau pun mengapresiasi BKN, terkait penetapan pensiun secara langsung/otomatis. Bagi Roby, apa yang dilakukan oleh BKN sebagai salah satu manifestasi *breakthrough* peningkatan kualitas layanan kepegawaian. Menurutnya, kebijakan ini amat positif dan menguntungkan baik bagi pegawai yang akan memasuki purnabakti maupun bagi instansi pemerintah. "Kami berharap agar BKN dan Taspen bisa bersinergi dengan lebih optimal, agar PNS yang sudah pensiun dapat lebih menikmati dan merasa nyaman menjalani hari-hari pensiunnya," tuturnya.

Selamat bekerja, Pak Bima! Di bawah kepemimpinan Bapak, semoga BKN tidak hanya mampu menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025, namun juga dapat menjadi *world class organization..... (syarif/aman)*

## Profil Kepala BKN

Nama	: Bima Haria Wibisana
Tempat Tanggal Lahir	: Jakarta, 19 Juli 1961
Pendidikan	: 1. S-3 University of Pittsburgh, Graduate School of Public and International Affairs, Pennsylvania USA, 1996 2. S-2, De Paul University, Masters Degree MSIS · Sistem informasi manajemen · Chicago, Illinois · Chicago, 1988 3. S-1 Institut Teknologi 10 Nopember Surabaya, Teknik Mesin, 1985 4. SMA, 1979
Karir	: 1. Kepala Badan Kepegawaian Negara 2. Wakil Kepala Badan Kepegawaian Negara 3. Deputi Bidang Monitoring Evaluasi dan Pengembangan Sistem Informasi LKPP 4. Deputi Bidang Pengembangan dan Pemberdayaan Kelembagaan BRR NAD-Nias



## Pergeseran Pendekatan Represif Ke Preventif, Menuju Optimalisasi Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengamanatkan bahwa tugas pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan norma, standar, dan prosedur manajemen kepegawaian ASN adalah kepada Badan Kepegawaian Negara (BKN). Guna memperoleh informasi yang lebih lengkap mengenai pengawasan preventif dalam manajemen kepegawaian, Tim buletin mengirimkan Janry Haposan U. P. Simanungkalit, Ahmad Aniq, Joshua, dan Kiswanto (fotografer) untuk mewawancarai Bapak Sulardi, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian. Berikut petikan wawancara tersebut:

### Tanya:

Bagaimana pandangan Bapak terhadap peran BKN berkenaan dengan tugas pengawasan dan pengendalian setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014?

### Jawab:

UU ASN menyuarakan perubahan dalam rangka pelaksanaan manajemen kepegawaian. Di era

UU ASN, pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara menitikberatkan pada internalisasi prinsip *merit system*. Dalam implementasinya, tentunya tidak terlepas dari berbagai hambatan. Tantangannya antara lain adalah mentalitas birokrasi termasuk PPK (Pejabat Pembina Kepegawaian; *red*). Oleh karena itu perlu adanya regulasi yang tegas dan juga perlu sistem yang dapat memaksa bagaimana para Pejabat Pengelola Kepegawaian agar patuh.

Tanggung jawab pengawasan dan pengendalian yang diemban BKN lewat amanat UU ASN tentunya harus direspon dengan baik. Saat ini sedang dipersiapkan sebuah pendekatan dalam pelaksanaan pengawasan dan pengendalian yang berfokus pada pencegahan. Dengan sistem itu akan diperoleh potret pelaksanaan manajemen kepegawaian di tiap-tiap instansi, sehingga pelanggaran terhadap norma, standar, dan prosedur kepegawaian semakin sedikit. Ke depan, harapannya tidak ada lagi pelanggaran

dalam jabatan yang tidak sesuai ketentuan, apalagi pengangkatan dalam rangka promosi pegawai yang dijatuhi hukuman pidana penjara yang telah berkekuatan hukum tetap, ke depan tidak boleh seperti itu lagi.

### Tanya:

Permasalahan pelanggaran terhadap norma, standar, dan prosedur manajemen kepegawaian bukan isu baru dan hal tersebut terjadi berulang. Menurut Bapak apa yang akar permasalahan tersebut?

### Jawab:

Menurut saya, yang salah adalah mentalitas birokrasi. Di lapangan, *merit system* masih kalah dengan *spoil system*. Masih ada penolakan terhadap implementasi *merit system*, hal ini butuh regulasi tegas yang juga disertai dengan *punishment*.

Pelanggaran norma, standar, dan prosedur harus ditekan seminimal mungkin. Kita berharap ke depan agar pelanggaran akan turun secara drastis dan sistematis. Saat ini sedang dipersiapkan sistem pen-



gawasan preventif untuk mengetahui potret manajemen kepegawaian di Instansi, baik Pusat maupun Daerah. Semoga dengan metode itu bisa menekan angka pelanggaran karena kita sudah siapkan solusinya sebelum pelanggaran terjadi. Jadi, ini merupakan bentuk *early warning system* dalam pengawasan dan pengendalian kepegawaian.

**Tanya:**

Selain BKN, pengawasan juga menjadi wilayah kewenangan KASN. Bagaimanakah hubungan yang perlu dibangun dalam pelaksanaan fungsi pengawasan dan pengendalian yang dilakukan oleh 2 (dua) lembaga tersebut? Apakah Bapak melihat adanya potensi gesekan persinggungan (kewenangan)?

**Jawab:**

Menurut Pasal 32 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, KASN berwenang mengawasi setiap tahapan proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi, mulai dari pembentukan panitia seleksi Instansi sampai dengan penetapan dan pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi. KASN juga berwenang mengawasi dan mengevaluasi penerapan asas, nilai dasar, dan kode etik serta kode perilaku pegawai ASN. Sementara BKN, menurut Pasal 48 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, BKN bertugas mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan norma, standar, prosedur manajemen kepe-

gawaian ASN. Jadi, secara umum kedua lembaga ini memang mempunyai peran dalam pengawasan dan pengendalian penerapan *merit system* dalam manajemen kepegawaian. Dalam pelaksanaan tugas pengawasan tersebut, BKN dan KASN saling berkoordinasi secara sinergis dan harmonis. Jadi, posisi kedua lembaga ini adalah saling menguatkan.

**Tanya:**

Sistem Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian dilaksanakan dengan program aplikasi secara *online* akan mampu memotret gejala pelanggaran di tiap-tiap instansi. Seberapa efektif nantinya sistem tersebut dalam berkontribusi terhadap penurunan angka pelanggaran norma, standar, dan prosedur kepegawaian?

**Jawab:**

Tujuan pengawasan dan pengendalian kepegawaian dengan aplikasi secara *online* antara lain untuk mengetahui kadar implementasi manajemen setiap instansi. Dengan begitu, secara preventif BKN akan mampu menganalisa potensi masalah, sehingga berdasarkan gejala yang ada BKN dapat memberikan bimbingan yang tepat bagi Instansi sesuai dengan kebutuhan, secara tidak langsung terjadi hubungan *partnership*. Yang kedua adalah mencegah terjadinya pelanggaran. Oleh karena itu, pendekatan ini

merupakan pendekatan preventif.

Saatnya kita bergeser dari pendekatan represif ke arah preventif, sebab pendekatan represif nuansanya selalu telat dan proses penyelesaiannya melelahkan. Sementara pendekatan preventif akan meminimalisir pelanggaran norma, standar dan prosedur kepegawaian karena pengawasan dan pengendalian dilakukan semenjak proses awal. Dengan dibangunnya sistem pengawasan dan pengendalian secara *online* tidak hanya bermanfaat bagi pelaksanaan manajemen kepegawaian, namun juga memberikan kontribusi bagi Instansi lain yang terkait, seperti BPK (Badan Pemeriksa Keuangan; *red*), karena ada keterkaitan dengan keuangan. Jadi sistem ini penting dan saya optimistis sistem pengawasan ini akan efektif.

**Tanya:**

Selama berkarya sampai menjelang purna tugas, apakah ada hal-hal yang menjadi keinginan Bapak yang belum capai?

**Jawab:**

Ada satu hal yang belum terwujud dan akan saya selesaikan setelah purna tugas nanti, yaitu menulis buku. Tentunya buku yang berkaitan dengan manajemen kepegawaian. Semua materi sudah siap dan tinggal menuangkan saja. (*janry, aniq & yoshua*)



## Happy Birthday, BKN!

Senin 1 Juni 2015 menjadi puncak peringatan hari lahir ke-67 BKN, yang seyogyanya jatuh pada Sabtu, 30 Mei 2015. Dalam peringatan itu, para pegawai BKN khususnya di wilayah Jakarta *tumplek blek* menyukuri nikmat usia lembaga pembina kepegawaian di Indonesia ini dengan menghadiri acara yang dilangsungkan di Kantor Pusat BKN, Jakarta.

Perayaan HUT BKN diawali dengan upacara bendera di halaman Kantor Pusat BKN, dengan inspektur upacara Kepala BKN, Bima Haria Wibisana. Acara kemudian dilanjutkan dengan penandatanganan Perjanjian Kerja Sama BKN dengan Bank Rakyat Indonesia, selaku bank yang memfasilitasi pembayaran gaji dan tunjangan

kinerja BKN. Pasca-itu Kepala BKN memberikan tumpeng tanda kesyukuran kepada sejumlah mantan Kepala BKN selaku sesepuh yaitu Hardiyanto, Prpto Hadi dan Eko Sutrisno.

Dalam acara yang juga dimeriahkan dengan tampilan sejumlah tarian dan paduan suara BKN, diberikan pula penghargaan kepada para pemenang lomba kinerja dan layanan publik dalam lingkup kantor regional BKN dan lomba penulisan artikel kepegawaian.

Prpto Hadi dalam sambutannya mewakili sesepuh BKN mengatakan BKN merupakan salah satu institusi pemerintah yang lekat dalam ingatan publik, terutama para PNS. Hal itu, jelas Prpto salah satunya disebabkan

karena tugas dan fungsi BKN bersinggungan erat dengan segala hal yang terkait manajemen PNS. Prpto berharap dengan posisi itu, ke depan BKN dapat senantiasa meningkatkan kinerjanya.

Selain itu, sambung Prpto Hadi, para pensiunan BKN, meski tidak lagi bekerja di institusi tersebut, terus mengharapakan BKN menjadi salah satu institusi yang bisa mendorong terciptanya birokrasi yang berkinerja profesional. "Birokrasi adalah tulang punggung pemerintahan. Jika birokrasi ini dapat menjalankan tugasnya dengan baik, maka akan tercipta pemerintahan yang kuat," pungkas Prpto Hadi. (*palupi*)

# “P3K Bukan Lowongan Baru Bagi Tenaga Honorer”

Informasi  
Aktual

Dalam rangka memperingati Hari Ulang Tahun (HUT) Ke-67, Badan Kepegawaian Negara (BKN) menyelenggarakan seminar nasional dengan tema Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K). Seminar diselenggarakan di Aula Lantai 5 Gedung 1 BKN Pusat Jakarta pada Hari Rabu Tanggal 27 Mei 2015. Seminar menghadirkan tiga pembicara yaitu Prof. Dr. Eko Prasajo (Guru Besar FISIP UI), Dr. Achmad S. Ruky (Komisaris PT Krakatau Steel), dan Irwan Rei, M.BA (Praktisi dan Konsultan SDM) dengan moderator Ajib Rakhmawanto, S.IP, M.Si dari Puskalitpeg BKN. Pada kesempatan lain, tepatnya pada *Focus Group Discussion* (FGD) mengenai P3K, yang diselenggarakan oleh Pusat Kajian, Penelitian Kepegawaian (Puskalitpeg) BKN di kota Makassar, Kepala Kanreg IV Makassar, Iwan Hermanto dan Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Makassar H. B. Amiruddin juga menyampaikan pendapatnya. Berikut ini pendapat mereka mengenai P3K.

## Kepala BKN, Bima Haria Wibisana



P3K bukanlah Tenaga Honorer, Pegawai Tidak Tetap, Pegawai Kontrak, ataupun Tenaga Harian Lepas sebagaimana yang selama ini ada di instansi pemerintah. P3K adalah pegawai pro-

fesional ASN yang derajat dan statusnya sama atau bahkan lebih dari pada PNS, karena P3K merupakan tenaga yang direkrut untuk memenuhi tugas pemerintah yang keahliannya tidak dipunyai oleh PNS. Mengingat peran pentingnya P3K dalam pemerintahan, maka perlu dikelola dengan baik sebagaimana yang sudah diamanatkan dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN.

## Guru Besar FISIP UI, Eko Prasajo



Filosofi dasar P3K diadakan dengan tujuan dasar untuk menumbuhkan kompetisi dan budaya kerja bagi jabatan-jabatan dalam birokrasi. P3K diadakan untuk memperkuat basis profesionalisme dan kompetensi dalam penyelenggaraan birokrasi, khususnya pada basis jabatan fungsional tertentu, disamping itu P3K juga untuk memberikan kesempatan fleksibilitas dan pertukaran antara sektor publik dan sektor swasta. Dalam rekrutmen P3K terdapat sejumlah prinsip dasar yang perlu diterapkan jelas; (1) posisi dengan jangka waktu pendek (*short term based*) tidak boleh menyebabkan berkurangnya penerapan *merit system* pada instansi; (2) seleksi harus tetap berdasarkan semangat profesionalisme ASN dan semangat kinerja;

(3) rekrutmen P3K dapat diterapkan untuk sejumlah posisi pekerjaan dengan karakteristik antara lain untuk jangka waktu tertentu atau tugas yang bersifat *irreguler* (*intermittent*).

## Praktisi & Konsultan SDM, Irwan Rei



Konsep P3K yang bisa berasal dari kalangan swasta atau perusahaan dapat menjadi semangat baru untuk menumbuhkan semangat berkompetisi dan menularkan ilmunya di sektor pemerintahan. Paket dalam P3K harus dibuat semenarik mungkin, sehingga membuat para ahli di luar instansi pemerintah melirik P3K dan mau bergabung untuk menularkan semangat baru di dunia PNS. Lebih lanjut menurut Irwan Rei terdapat beberapa pertimbangan yang perlu diperhatikan untuk mempekerjakan P3K, di antaranya; (1) Adanya pemenuhan kapasitas dan kapabilitas (integrasi dengan profil kompetensi) apapun yang dilakukan untuk peningkatan nilai tambah bagi organisasi, sehingga menjadi sangat hati-hati dalam mengangkat orang baru; (2) Adanya target pekerjaan yang jelas; (3) Adanya alih teknologi yang dapat melakukan *mentoring* atau transfer teknologi kepada pegawai tetap; (4) Adanya pola komponen gaji dimana P3K dibayar 50% terlebih dahulu dan

akan dibayarkan penuh saat ia berhasil mentrasfer pengetahuannya kepada pegawai tetap terjadi; (5) Adanya masa kerja yang jelas yang disepakati dari awal kontrak; (6) Adanya komunikasi internal yang berimplikasi ke *employee engagement* dimana perlu dikomunikasikan bahwa P3K adalah pekerjaan berdasarkan kompetensi; (7) Adanya penetapan Level jabatan yang tidak tergantung pada suatu peraturan namun sesuai kebutuhan yang obyektif; (8) Adanya status dan kedudukan yang jelas terhadap P3K sesuai dengan masa kontrak.

#### Direktur Kompensasi Aparatur Sipil Negara (ASN) BKN M Syuhadhak



Rekrutmen P3K diarahkan pada daerah yang kesulitan merekrut PNS dengan spesialisasi keahlian tinggi. P3K pun diadakan untuk menjawab keinginan masyarakat akan kehadiran pemerintah dalam berbagi problematika permasalahan, seperti kebutuhan terhadap tenaga kesehatan pada daerah terpencil. Sebenarnya, jelas Suhadak, jumlah PNS di Indonesia sudah terbilang banyak. Namun, banyak pihak yang menilai jumlah tersebut belum terpenuhi karena belum mampu menjawab kebutuhan kompetensi/keahlian yang dibutuhkan di masyarakat. Untuk menjawab kebutuhan tersebut Pemerintah membuka lowongan P3K untuk menarik minat SDM yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan masyarakat namun urung menjadi PNS karena berbagai hal di

antaranya ketidakcocokan pendapatan. Lebih detail, ketentuan mengenai konsep penggajian P3K akan diatur di dalam PP.

#### Kepala BKD Kota Makassar, H. B. Amiruddin



Potensi internal birokrasi yang telah tergarap hingga saat ini belum maksimal. Saya melihat, banyak titik-titik kompetensi yang masih dapat dikembangkan bagi optimalisasi capaian kinerja birokrasi. Karena itu, ketika ada wacana membuka rekrutmen, saya menilai semestinya itu dilakukan jika segala potensi birokrasi telah diberdayakan namun capaian belum memnuhi target yang telah ditetapkan.

Jika berkaca kondisi saat ini, pengisian posisi P3K lebih dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan yang bersifat musiman dan berisiko tinggi. Selain itu, pekerjaan dengan spesifikasi tertentu yang dapat menopang kinerja daerah juga dapat diserahkan kepada P3K.

#### Kepala Kanreg IV Makassar, Iwan



#### Hermanto:

P3K tidak dihadirkan pemerintah untuk menampung tenaga honorer. Namun, bisa saja seorang tenaga honorer yang memiliki kompetensi penting bagi jalannya birokrasi, direkrut menjadi P3K. "Boleh saja seorang tenaga honorer menjadi P3K asalkan yang bersangkutan memang memiliki kualitas dan profesionalitas yang dibutuhkan birokrasi", jelas Iwan.

#### Komisaris PT Krakatau Steel, Achmad S. Ruky



Sebagai perbandingan di sektor swasta Pegawai Tidak Tetap dalam perusahaan telah diatur sangat ketat dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 dari Pasal 58-68. Istilah yang digunakan antara pekerja dan perusahaan adalah hubungan kerja. Dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan ditentukan menjadi dua, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja tidak tertentu (*outsourcing*). Hal menarik yang menjadi sorotan adalah PKWT versus *outsourcing*. *Outsourcing* tidak dengan individu namun dengan organisasi lain atau badan hukum lain yang intinya pemborongan pekerjaan. PKWT diperuntukan bagi pekerjaan yang bersifat *temporer*, bersifat project, event tertentu, atau pekerjaan yang sifatnya musiman. PKWT tidak ada masa percobaan tetapi langsung kontrak maksimal 2 tahun dan dapat diperpanjang maksimal 1 tahun. Lain halnya di pemerintahan dimana P3K akan memiliki masa kontrak hingga 5 tahun. (@jib/palupi)

Peningkatan kualitas pelayanan publik yang berpijak pada cita-cita reformasi birokrasi ASN ke depan, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN)

aplikasi ini bisa diterapkan di seluruh lingkungan kerja BKN dan kantor Regional BKN sehingga penyimpangan/pelanggaran yang terjadi bisa dideteksi sedini mungkin,” ungkapnya.

gkatkan pencegahan dan pemberantasan korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam konteks pelayanan kepegawaian, meningkatkan pengawasan yang memberikan perlindungan kepada



No.5 Tahun 2014 yang tertuang dalam pasal 11b dengan tegas menguraikan bahwa pegawai ASN bertugas memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas. Selaras dengan harapan percepatan perubahan mutu pelayanan tersebut yang menjadi dorongan dan motivasi dasar terwujudnya *better Public Service* melalui sarana *Whistle Blowing System*.

*Whistle Blowing System* atau disingkat dengan sistem aplikasi WBS yang baru-baru ini diluncurkan oleh Kanreg X BKN Denpasar menjadi suatu terobosan baru dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik yang selama ini minim di mata masyarakat. Peluncuran tersebut diadakan pada saat pembukaan Rapat Koordinasi Bidang Kepegawaian di Aula Kantor Regional X BKN Denpasar (Senin, 15/6) yang dihadiri langsung oleh Deputy Pengawasan dan Pengendalian, Sulardi. Diakui bahwa aplikasi WBS untuk pertama kalinya dilakukan oleh Kanreg X BKN Denpasar dari keseluruhan unit kerja BKN yang ada. “ Saya berharap

### **Optimalkan Sarana Pengaduan Masyarakat**

Diuraikan bahwa terwujudnya terobosan media pengaduan publik (dalam hal ini WBS) dilatarbelakangi oleh komitmen untuk menerapkan prinsip-prinsip Tata Kelola Organisasi yang baik, Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*) serta peraturan perundang-undangan yang berlaku secara konsisten dan berkesinambungan. Sistem aplikasi WBS sendiri dapat diakses secara langsung melalui alamat *website* Kanreg X BKN Denpasar:

*“www.kanreg10bkn.com”*

Selanjutnya Kepala Kantor Regional X BKN Denpasar, Made Ardita menjelaskan bahwa aplikasi WBS menjadi menu utama pada web Kanreg X BKN yang dapat diakses secara langsung oleh publik yang dijadikan sebagai sarana pelaporan terhadap adanya pelanggaran.

Sistem aplikasi WBS sebagai media pengaduan terhadap indikasi adanya pelanggaran berbasis tiga pilar utama yang menjadi tujuannya, yakni menin-

*whistleblower* dalam rangka pemberantasan KKN dalam pelayanan kepegawaian dan memberikan kesempatan pada *stakeholder* BKN dalam menyampaikan laporan dugaan pelanggaran berdasarkan bukti-bukti yang dapat dipertanggungjawabkan.

“ Kenapa kami menerapkan aplikasi WBS ini, tidak lain adalah upaya kami melakukan pencegahan terhadap penyimpangan/pelanggaran yang mungkin terjadi di Kanreg X BKN Denpasar, sehingga ke depannya pelayanan Kanreg X BKN kepada *stakeholder* akan semakin baik,” ujar Made. Pada kesempatan yang sama juga dijelaskan mekanisme aplikasi WBS yang membuka akses seluasnya bagi pelapor untuk menyampaikan adanya dugaan pelanggaran oleh insan ASN melalui form pengaduan kepada tim pengelola *Whistle Blowing System* melalui web Kanreg X BKN Denpasar dengan melengkapi bukti pelanggaran dan identitas pelapor. (*desi*)



## BKN Award Wujud Semangat Pengelola Kepegawaian Indonesia

Sebanyak 73 trofi BKN Award 2015 dari 11 Kategori dianugerahkan dalam Rakornas Kepegawaian 2015. BKN Award untuk Kategori Pengelola Kepegawaian Terbaik tingkat Kementerian/Lembaga (K/L), Peringkat I: Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, Peringkat II: Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dan Peringkat III: Badan Intelijen Negara. BKN Award untuk Kategori Pengelola Kepegawaian Terbaik tingkat Pemerintah Provinsi: Peringkat I diraih oleh Provinsi Kalimantan Timur, Peringkat II: Prov. Jawa Barat dan Peringkat III: Prov. Sulawesi Selatan. Sementara BKN Awards untuk kategori Pengelola Kepegawaian Terbaik tingkat Pemerintah Kabupaten/Kota, Peringkat I adalah Kabupaten Sleman, Peringkat II: Kabupaten Wajo dan Peringkat III: Kota Padang.

BKN Award merupakan ajang bergengsi bagi para pengelola kepegawaian instansi pemerintah Indonesia untuk pengakuan kinerja bidang pengelolaan kepegawaian. Trofi BKN Award diperebutkan dan dianugerahkan kepada pengelola kepegawaian terbaik sejak tahun 2011. Hingga 2015 ini sudah ketiga kalinya BKN menggelar ajang BKN Award. Penyerahan trofi BKN Award 2015 dianugerahkan kepada pengelola kepegawaian terbaik oleh Wakil Presiden Jusuf Kalla pada Rapat Koordinasi (Rakornas)

Kepegawaian 2015 di Grand Sahid Hotel-Jakarta, Rabu (10/6/2015)

Kepala BKN Bima Haria Wibisana kepada awak media dalam konferensi pers di sela-sela Rakornas Kepegawaian 2015 menyampaikan bahwa BKN Award merupakan wujud semangat pengelolaan kepegawaian di lingkungan instansi pemerintah. Bima menjelaskan bahwa BKN Award dianugerahkan sebagai penilaian atas prestasi kinerja pengelola kepegawaian dengan *excellent service* atau pelayanan prima di bidang kepegawaian. Bima juga menambahkan bahwa semangat BKN Award juga merupakan upaya BKN dalam mendukung dan mewujudkan nawa cita Presiden Joko Widodo dan Wakil Presiden Jusuf Kalla yaitu membuat pemerintah tidak absen dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan terpercaya. "BKN Award 2015 merupakan wujud semangat pengelola kepegawaian Indonesia," pungkas Bima.

Ditemui secara terpisah di ruang kerjanya, Ketua Bidang BKN Award Panitia Rakornas Kepegawaian 2015 Aris Windiyanto menyampaikan bahwa Penganugerahan BKN Award 2015 ini merupakan kali ketiga sejak tahun 2011 lalu.

Selanjutnya Aris Windiyanto menerangkan bahwa BKN Award tidak terlepas dari visi dan misi BKN sebagai

pembina dan penyelenggara manajemen kepegawaian profesional dan bermartabat. "BKN Award sebagai wujud penghargaan atas komitmen pengelola Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, berkinerja, dan berkualitas tinggi," ujar Aris.

Hal tersebut, menurut Aris tercermin dari 11 kategori yang diperebutkan, yakni: Perencanaan Kepegawaian Terbaik, Implementasi Rekrutmen ASN Berbasis TI, Komitmen seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) berbasis *Computer Assisted Test* (CAT-BKN), Implementasi Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawain (SAPK) Terbaik, Implementasi Penilaian Kinerja (SKP) Terbaik, Konsistensi Pemanfaatan Hasil *Assessment Center*, Pelayanan Mutasi Kepegawaian Terbaik, Peningkatan Pelayanan, Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terbaik, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Paling Inovatif dan Pengelola Kepegawaian Terbaik.

BKN Award, menurut Aris bertujuan untuk memberikan penghargaan kepada pengelola kepegawaian yang melaksanakan pengelolaan ASN sesuai norma, standar, prosedur dan kriteria (NSPK). Sekaligus untuk mendorong adanya terobosan dan inovasi di bidang manajemen kepegawaian atau ASN. (*subali*)

## “Audiwan Prioritaskan Pendekatan Preventif”

**A**uditor Kepegawaian (Audiwan) harus lebih memprioritaskan pendekatan preventif guna menekan deviasi (penyimpangan) terhadap Norma, Standar, dan Prosedur (NSP) Kepegawaian. Untuk itu, audiwan perlu terus meningkatkan standardisasi kompetensi dan *network* (jejaring kerja) yang dibutuhkan. Arahannya disampaikan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Bima Haria Wibisana tatkala membuka Rapat Kerja sama Nasional I Auditor Kepegawaian Republik Indonesia di Aula BKN Pusat Jakarta, Kamis (11/6). Kegiatan yang berlangsung Kamis-Jumat (11-12/6) ini dihadiri pula oleh Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian (Wasdalpeg) Sulardi dan anggota Komisioner ASN Nuraida Mokhsen.

Lebih lanjut Bima Haria Wibisana mengartikulasikan bahwa BKN merupakan instansi yang berwenang untuk mengelola pegawai ASN. Wewenang ini mencakup penyelenggaraan Manajemen ASN, serta Wasdal pelaksanaan NSP 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).

Diungkapkan pula tugas Audiwan mencakup pengawasan dan pengendalian (Wasdal) terhadap kepegawaian yang berada di lingkungan instansi pusat dan daerah sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan

yang berlaku. “Hal ini jelas tidak mudah, karena mencakup lingkup yang luas, mulai dari tahap perencanaan pegawai dan formasi hingga tahap pensiun,” tandasnya.

Bima Haria Wibisana pun menggarisbawahi Audiwan harus menajamkan kepekaan dan spesialisasi dalam menelisik potensi-potensi pelanggaran NSP Kepegawaian yang dapat terjadi. Bahkan jika dimungkinkan, perlu dijalinkan kerja sama dengan pihak kepolisian guna melatih kepekaan audiwan dalam menelaah berbagai kasus dan potensi pelanggaran yang terjadi. “Disamping itu, pemanfaatan Teknologi Informasi (TI) yang tepat dalam proses Wasdal kepegawaian merupakan kebutuhan yang tidak dapat ditawarkan lagi” tuturnya.

### Fungsi Krusial Audiwan

Pada kesempatan yang sama, Sulardi menandakan bahwa Audiwan berfungsi krusial dalam mengawasi dan memastikan tegaknya regulasi kepegawaian. Selain strategis, Audiwan juga memiliki peran penting dalam implementasi NSP Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) “Dengan demikian, Wasdal Kepegawaian merupakan keniscayaan agar Manajemen ASN bisa terselenggara dengan baik.”ujarnya.

Menurutnya, aktivitas pengawasan dan pengendalian terhadap implementasi peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian merupakan bagian penting dan titik sentral tercapainya tujuan Manajemen ASN secara menyeluruh. Was-

dal 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. Eksistensi Audiwan tentunya akan mendorong instansi pemerintah memberikan perhatian lebih terhadap bidang kepegawaian untuk mencapai standar dan aturan yang telah ditetapkan,”ucapnya.

Sulardi menyatakan pula 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, “Semua hal ini membutuhkan koordinasi dan kerja sama dengan segenap instansi pemerintah,”imbuhnya.

Diungkapkan pula bahwa Audiwan merupakan jabatan yang prestisius karena jika dilihat dari kualifikasi yang dibutuhkan, kerumitan tugas, serta tipe jabatan tidak kalah dengan JFT lain yang dibina BKN. Untuk itu, Audiwan harus menjaga profesionalitas dan martabat dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. (*aman*)

Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam wasdal kepegawaian merupakan Keniscayaan



## BKN Terapkan Sistem Kenaikan Pangkat Otomatis

Untuk mendorong optimalisasi kinerja PNS, BKN menerapkan sistem kenaikan pangkat otomatis bagi PNS dengan performa kerja dan perilaku baik. Dalam mekanisme itu, BKN akan berinisiasi mengajukan listing nama-nama PNS yang pada 6 bulan mendatang- terhitung dari saat listing diajukan- telah tiba masa kenaikan pangkat regulernya (empat tahun setelah kenaikan pangkat sebelumnya). Sehingga mekanisme pemrosesan KP yang selama ini diterapkan, di mana BKN baru memproses kenaikan pangkat setelah BKD mengusulkan, tidak akan terjadi lagi. Pernyataan itu ditegaskan Kepala BKN, Bima Haria Wibisana saat memberikan arahan dalam pembukaan kegiatan Konsinyasi Perumusan E-Kinerja ASN, Kamis (28/5), di ruang rapat lantai II gedung II Kantor Pusat BKN, Jakarta.

Bima menjelaskan listing tersebut akan disampaikan kepada BKD untuk mendapatkan konfirmasi terkait kinerja dan perilaku pegawai yang bersangkutan. Jika tidak ditemukan permasalahan, BKN akan memproses kenaikan pangkatnya dan menerbitkan pertimbangan teknis (Pertek) penerbitan surat keputusan (SK) Kenaikan Pangkat.

Dalam forum berbeda, Bima menjelaskan kebijakan kenaikan pangkat otomatis merupakan bagian upaya BKN meningkatkan nilai tambah PNS agar semakin maksimal melayani publik. “Bagaimana mau memberikan layanan maksimal jika PNS sibuk urusi kenaikan pangkat. Sebaliknya, bagaimana seorang PNS dapat mengurus kenaikan pangkatnya jika ia sibuk memberikan pelayanan”. Bima

menambahkan kenaikan pangkat otomatis ini juga menjadi bagian implementasi tugas BKN sebagai pengawal keadilan bagi PNS. “Pernah terjadi, seorang PNS tidak diusulkan kenaikan pangkat oleh atasannya karena terjadi masalah pribadi di antara mereka. Dengan kenaikan pangkat otomatis, tidak ada lagi subyektivitas pimpinan dalam pengajuan usul kenaikan pangkat.”

“Kebijakan kenaikan pangkat otomatis merupakan bagian upaya BKN meningkatkan nilai tambah PNS agar semakin maksimal melayani publik.”

Bima berpendapat, mekanisme kenaikan pangkat berdasarkan usulan atasan langsung ke BKD untuk kemudian diproses, sering kali merugikan pegawai bersangkutan. “Ada kasus terlambat 6 bulan hingga setahun. Ke depan kenaikan pangkat akan otomatis. Tidak perlu lagi repot mengusulkan, apalagi mengalami keterlambatan,” tuturnya.

Dengan demikian, lanjut Bima, setidaknya PNS bersangkutan bisa segera diproses kenaikan pangkatnya agar saat jatuh tempo, PNS tersebut bisa menerima haknya seperti hak menerima pendapatan sesuai kepegawaian.

“Sama halnya untuk pemberkasannya, cukup dilakukan secara *online*. Tidak perlu bawa berkas bertumpuk ke BKN. Makanya BKD diharap secara intensif melaksanakan pelayanan *online* untuk mempercepat pelayanan,” pesan Bima.

Terpisah, Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian BKN, S. Kuspriyomurdono saat diwawancara Humas BKN di ruang kerjanya menjelaskan kenaikan pangkat otomatis hanya diperuntukkan bagi para PNS dengan jabatan fungsional umum. Pasalnya PNS dengan jabatan fungsional tertentu, kenaikan pangkatnya didasarkan pada capaian penilaian angka kredit.

### Rekonsiliasi

Sementara itu, dalam aplikasinya, Kuspriyo menuturkan rekonsiliasi merupakan kunci kelancaran proses kenaikan pangkat. “BKN kan punya data, kita kirim ke instansi secara elektronik. Instansi mengecek siapa saja yang mau diusulkan kenaikan pangkatnya dan bagaimana kondisi PNS yang akan diusulkan misalnya apakah masih sehari-hari bekerja secara aktif di instansi atau sudah pindah, apakah dijatuhi hukuman disiplin atau tidak. Ini namanya rekonsiliasi. Di sinilah kunci konsolidasi data antara BKN dan BKD. Kalau *clear* tidak ada masalah, BKN mengeluarkan persetujuan teknis,” jelas dia.

Kuspriyo mengatakan pelayanan otomatis kenaikan pangkat sangat memperhatikan kualitas kinerja PNS. Sebelum menerbitkan pertimbangan teknis, BKN akan meminta hasil penilaian prestasi kerja terhadap PNS yang bersangkutan, untuk kurun waktu dua tahun terakhir. Kuspriyo mengakui selama ini pengusulan kenaikan pangkat tak jarang mengalami keterlambatan. Hal itu, jelas Kuspriyo, disebabkan oleh banyak faktor seperti terbatasnya SDM, administrasi dan teknologi. (palupi)

## KPLB Pacu Etos Kerja PNS

Penganugerahan Kenaikan Pangkat Luar Biasa (KPLB) mampu memacu kebanggaan dan etos kerja PNS. Di samping itu, KPLB adalah manifestasi konkret PNS berkinerja dengan amat baik bagi Ibu Pertiwi. Untuk itu, Badan Kepegawaian Negara (BKN) secara selektif memberikan KPLB kepada para PNS yang sudah berjasa di berbagai bidang dan tugas-fungsinya masing-masing. Arahan ini disampaikan Kepala BKN Bima Haria Wibisana tatkala memimpin Presentasi KPLB di Ruang Data lantai 2 gedung I BKN Pusat Jakarta, pertengahan Maret lalu.

Bima Haria Wibisana pun mengutarakan agar PNS yang menerima KPLB terus meningkatkan kinerja dan inovasi positif yang sudah diraih. Hal ini ditujukan supaya pemberian KPLB kepada seorang pegawai mendorong PNS lainnya bisa menciptakan prestasi yang lebih baik lagi. Dengan demikian pemberian KPLB memberi manfaat konkret bagi banyak pihak, terutama bagi masyarakat umum dan instansi pemerintah.

Lebih lanjut beliau menandakan pula bahwa prestasi yang telah dihasilkan PNS menunjukkan bahwa pengembangan dan pemberdayaan terhadap kualitas pegawai berdampak

positif terhadap kinerja organisasi, PNS secara keseluruhan, dan juga masyarakat. Selain itu, prestasi ini mencerminkan keberhasilan instansi pemerintah melaksanakan Reformasi Birokrasi.

### Presentasi KPLB

Pada presentasi KPLB ini, tujuh peserta memaparkan masing-masing prestasi yang telah disuguhkan kepada Nusa dan bangsa. Mereka adalah Titus Emanuel Adopehan Hery Dosi-naen (Sekda Pemprov Papua), Velix Vernando Wanggai (Staf Khusus Presiden, pegawai Bappenas), Sandra Tine Patricia Moniaga (Sekda Pemkab Minahasa Utara), Bertus Tabuni (Kabid Jalan dan Jembatan Dinas Pekerjaan Umum Pemprov Papua), Refly Ruddy Tangkere (pegawai Pemprov Papua), Iwa Karniwa (Asisten Administrasi Sekda Pemprov Jabar), dan Thobib Al Asyha (Kasi Pembinaan Nazhir Kementerian Agama).

Dalam paparannya, Titus Emanuel mengartikulasikan bahwa atas jasa dan keberaniannya menghadapi Gerakan Organisasi Papua Merdeka (OPM) yang mengibarkan bendera Bintang Kejora pada 1999-2001, dirinya memperoleh piagam penghargaan dari Bupati Puncak Jaya. "Selain itu, kami mengedepankan pendeka-

tan budaya guna mendukung penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, dan pembinaan kemasyarakatan," ucapnya.

Sementara, Velix Vernando Wanggai menyatakan bahwa ia menjadi fasilitator/mediator guna membangun proses perdamaian, penguatan persatuan, dan pengembangan nilai-nilai harmoni di ranah Papua. "Semuanya dalam konteks tugas yang saya emban, yakni membantu memberi masukan pada Presiden tentang hal-hal yang berhubungan dengan pembangunan daerah dan otonomi daerah di Indonesia" tuturnya.

Pada kesempatan yang sama, Sandra Tine Patricia Moniaga menjelaskan bahwa atas partisipasi dan jasanya, Sulawesi Utara meraih penghargaan Adhikarya Pangan Nusantara dari Presiden RI secara berturut-turut, yakni pada 2013 dan 2014. "Saya pun membangun aplikasi *e-Office*, yang salah satu fungsinya adalah manajemen arsip yang tertib, dengan menyimpan surat yang sudah dikirim atau pun diterima dalam format elektronik, hingga mudah diakses sesuai kebutuhan," ucapnya.

Sementara, Refly Ruddy Tangkere mengartikulasikan bahwa dirinya me-



rencanakan program dan penanganan jalan provinsi di Provinsi Papua. “Kami melakukannya dengan mempertimbangkan skala prioritas, tingkat kerusakan, dan kondisi jalan yang sudah habis umur perencanaannya, dengan memperhatikan keterbatasan anggaran dana yang tersedia,”ujarnya.

#### Tangani Tragedi Air Asia

Akhir Desember 2014, terjadi tragedi pesawat Air Asia bernomor penerbangan QZ8501 yang tenggelam setelah sebelumnya kehilangan kontak dengan pengatur lalu lintas udara. Seluruh penumpang dan awak pesawat berjumlah 162 orang tewas. Tragedi ini menyibak aspek positif, yakni prestasi dan keteladanan para PNS dari Kementerian Perhubungan dan Badan SAR Nasional dalam menemukan dan menangani jenazah yang tersebar di sekitar Selat Karimata, meskipun dibayangi banyak kesulitan. “Hal ini merupakan prestasi yang bahkan diakui negara-negara lain,”ungkap Kepala Badan Kepegawaian (BKN) Bima Haria Wibisana tatkala memberi arahan dalam Forum Presentasi Kenaikan Pangkat Luar Biasa (KPLB) di Ruang Data BKN Pusat Jakarta, Kamis (11/6). Ikut hadir dalam kegiatan ini Deputi Bidang Pembinaan Manaje-

men Kepegawaian Yulina Setiawati, Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian S.Kuspriyomurdono, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian Sulardi, serta pejabat terkait lainnya.

**“Penganugerahan KPLB merupakan manifestasi PNS dapat berkinerja baik.”**

Bima pun menandakan bahwa baru kali ini Forum Presentasi KPLB diikuti peserta sedemikian banyak yakni 29 PNS. “Bagi kami, penganugerahan KPLB merupakan hal yang positif dan manifestasi bahwa PNS berkinerja dengan baik,”ucapnya.

Pada kesempatan yang sama, salah satu peserta KPLB, Puja Samedhi yang merupakan Kepala Biro Keuangan pada Kementerian Pekerjaan Umum (Kementerian PU) menyatakan bahwa Kementerian PU sejak 2012 memperoleh Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari BPK, setelah sebelumnya meraih Opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP) pada 2009-2011, dan *Disclaimer* pada 2006-2008. Menurutnya, mendapatkan Opini WTP bukan

merupakan perkara mudah mengingat aset Kementerian PU amat banyak dan secara geografis tersebar luas. “Mudah-mudahan kami bisa tetap mempertahankan Opini WTP ini,” imbuhnya.

Selain Puja Samedhi, yang menyuguhkan presentasi pada Forum KPLB adalah Saefullah (Sekretaris Daerah Provinsi DKI.Jakarta), Christiano Edwin (Asisten Administrasi Umum Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara), M. Amin Arsyad (Kepala Kantor Pertanahan Kab. Bogor Badan Pertanahan Nasional).

Ada pun PNS Kementerian Perhubungan yang mengikuti Forum KPLB terkait tragedi pesawat Air Asia berjumlah 22 orang yakni Bagus Sunjoyo, (Kepala Balai Besar Kalibrasi Penerbangan). Yoko Arsiando, (Kepala Seksi Jaminan Mutu Perawatan dan Operasi Pesawat), Firman (Pelaksana Alat Bantu Pendaratan dan Komunikasi Penerbangan), Topan Agus Suranto (Mualim I).Warisman (Teknis SBN KN Jadayat), Suwardi (Mandor Mesin KN Andhara), Ridhwan (Masinis), Sugeng Riono (Masinis Kapal Laut), Laurens De Fretes (Nakhoda), Muhamad Rumzi (Mualim II), Rudy Suryadi (Markonis), Eko Joko Martono (Markonis III Kapal Kelas I), Yudi Mulyadi (Pemandu Kapal), Adzan Suryanto (Oiler), Ari Suwarno (Kasab Mesin), Iswan Adi Suchrisna (Kerani Kapal Kelas I), Nono Setiono (Masinis II Kapal Kelas I), Suyanto (Serang Kapal Kelas I), Satimin (Kepala Kantor Upbu Kelas II H. Hasan Aerboesman), dan Sigit Hani Hadiyanto (Kepala Seksi Pengawasan Operasi Pesawat Udara).

Sementara, PNS Basarnas yang mengikuti Forum KPLB terkait tragedi pesawat Air Asia berjumlah 3 orang, yakni Charles Yakob Batlajery (*Rescuer*-Petugas Pencari dan Penolong pada Kantor SAR Kelas A Biak), Aswandi (Rescuer Pada Kantor SAR Kelas A Makassar), serta Priyo Prayudha Utama (*Rescuer* Pada Kantor SAR Kelas B Pontianak). (*aman*)



## Seleksi Peserta Diklat PIM dan CPNS, Polri dan Kemenhub Percayakan Kepada CAT BKN

**C**omputer Assisted Test Badan Kepegawaian Negara (CAT BKN) kembali menunjukkan eksistensi dan kiprahnya dalam Kabinet Kerja Presiden Joko Widodo. Hal ini terbukti dengan digandengnya BKN oleh Kepolisian Republik Indonesia (Polri) untuk kali pertama pada Pelaksanaan Uji Akademis Seleksi Calon Peserta Diklat PIM II berbasis CAT, di lantai 2 gedung CAT BKN Pusat Jakarta, 6 Mei lalu. Tak hanya Polri, Kementerian Perhubungan juga mempercayakan kepercayaan penyelenggaraan Tes Kompetensi Dasar (TKD) Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) kepada CAT BKN bagi ratusan taruna (lulusan) Sekolah Tinggi Transportasi Darat (STTD) pada 5 Mei 2015.

Menyikapi apresiasi positif yang muncul, BKN melalui Pusat Pengembangan Rekrutmen terus berupaya meningkatkan layanan CAT kepada masyarakat, salah satunya melalui diterapkannya aplikasi teknologi informasi dalam publikasi hasil rekrut-

men dan seleksi menggunakan CAT. Kepala Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen PNS BKN Aris Windiyanto mengatakan dalam waktu dekat hasil rekrutmen dan seleksi CAT yang diselenggarakan di BKN Pusat dapat dipantau secara *online* melalui *website* BKN, [www.bkn.go.id](http://www.bkn.go.id). Dengan begitu hasil pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tidak hanya dapat diketahui oleh peserta yang mengikuti tes namun juga dapat diketahui oleh masyarakat umum yang mengakses *website* BKN. Hal itu diharapkan akan makin menguatkan transparansi pelaksanaan sebuah seleksi dan makin menekan kemungkinan terjadinya kolusi, korupsi, dan nepotisme.

Sementara itu pelaksanaan Uji Akademis Seleksi Calon Peserta Diklat PIM II yang diikuti oleh 145 orang polisi, dipantau langsung oleh Kepala Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen PNS BKN didampingi Kabag Seleksi Pendidikan Biro Pengendalian Personil Kombespol Yudi Hermawan.

Terkait pelaksanaan uji akademis itu, Aris Windiyanto menuturkan bahwa para peserta harus menjawab 100 pertanyaan dalam waktu 90 menit. Jenis soal yang diujikan adalah Tes Pengetahuan Umum sejumlah 60 soal dan Tes Karakteristik Pribadi sebanyak 40 soal. Tes Pengetahuan Umum berkaitan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Nasional, *Good Governance* (tata kelola pemerintahan yang baik), dan Reformasi Birokrasi. Sementara, Tes Karakteristik Pribadi bersentuhan dengan integritas, orientasi pada pelayanan, semangat berprestasi, dan kemampuan mengendalikan diri.

Lebih lanjut Aris Windiyanto mengutarakan nilai maksimal yang dapat diraih peserta pada tes berbasis CAT ini adalah 500 poin. Aris pun menjabarkan bahwa setiap jawaban yang benar untuk Tes Pengetahuan Umum mendapatkan nilai 5, dan jawaban salah mendapat poin nol. Ada pun penilaian untuk Tes Karakteristik Pribadi

menggunakan Skala Likert, di mana tiap jawaban peserta memperoleh nilai antara 1 sampai dengan 5 sesuai akurasi dan relevansi jawaban dengan pertanyaan. “Dari semua peserta ini, Polri akan memilih 50 orang polisi berdasarkan ranking tertinggi untuk mengikuti tahapan berikutnya pada Seleksi Calon Peserta Diklat PIM II,” jelasnya.

Salah seorang peserta tes, AKBP Elijas Hendra dari Polda Jatim mengutarakan apresiasi positif terhadap pemanfaatan CAT BKN untuk keperluan seleksi di lingkungan kepolisian ini. Menurutnya, CAT BKN yang memadukan pengukuran kompetensi dan kepribadian dengan komputer ini menghasilkan penilaian obyektif dan kredibel. “Saya berharap bisa menjadi salah satu dari anggota kepolisian yang terpilih untuk mengikuti proses selanjutnya,” ungkapnya. Sementara itu dalam seleksi TKD taruna STTD Kementerian Perhubungan, materi yang diujikan meliputi wawasan kebangsaan, intelegensi umum dan karakteristik pribadi. TKD jelas Aris merupakan tahapan seleksi yang harus ditempuh dalam rekrutmen PNS di instansi pemerintah. Ketua STTD Ke-



menterian Perhubungan Zulmafendi menjelaskan para peserta tes merupakan mahasiswa STTD dari jenjang pendidikan DII, DIII dan DIV. Zulmafendi juga menuturkan selama menempuh pendidikan STTD para taruna

telah mendapatkan pendidikan teknis pengelolaan transportasi darat. “Para lulusan STTD ini kami harapkan dapat mendukung pelayanan transportasi darat baik di tingkat pusat maupun daerah.” (aman/palupi)





## Jurnal BKN Civil Service Raih Akreditasi LIPI

Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Civil Service berhasil meraih akreditasi pada tahun 2015 ini dari Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) dengan nilai 73,75, setelah sejak tahun 2012 tidak terakreditasi. Pimpinan Umum sebagai penanggungjawab Jurnal Ulida L. Toruan yang juga menjabat sebagai Kepala Pusat Pengkajian dan Penelitian (Puskalitpeg) BKN, menjelaskan bahwa akreditasi tersebut ditetapkan berlaku untuk tiga tahun hingga tahun 2018. Pada Kamis 30 April lalu, sertifikat akreditasi jurnal *Civil Service* sebagai majalah ilmiah diserahkan oleh Wakil Kepala LIPI Akmadi, di Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan (Pusbindiklat) LIPI Cibinong, Jawa Barat kepada Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang dalam hal ini diwakili Novi Savarianti F sebagai Pemimpin Redaksi Jurnal *Civil Service*.

Kepala Puskalitpeg, Ulida L. Toruan saat diwawancarai oleh Humas BKN di ruang kerjanya awal Mei lalu mengatakan bahwa muatan jurnal *Civil Ser-*

*vice* lebih pada hasil-hasil penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia atau kepegawaian. Melalui upaya penerbitan Jurnal *Civil Service*, BKN berupaya menopang pencapaian visi reformasi birokrasi di bidang manajemen sumberdaya PNS. “Dukungan tersebut kami wujudkan dalam bentuk rekomendasi yang dapat menunjang kebijakan-kebijakan di bidang kepegawaian melalui penelitian-penelitian yang dilakukan baik oleh Puskalitpeg BKN maupun pihak-pihak lain dari sektor akademis”, jelas Ulida.

Sementara itu terkait dengan penyusunan Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) dan Rancangan Peraturan Presiden (Perpres) sebagai tindak lanjut dari Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN), Puskalitpeg telah menginventarisir hasil kajian dan penelitian yang telah dilakukan sejak tahun 2000 hingga tahun 2013. “Dari hasil identifikasi terhadap hasil kajian dan penelitian yang unit kami lakukan, masih ada yang memiliki relevansi

dengan beberapa topik RPP dan Rancangan Perpres yang sedang disiapkan Pemerintah,” jelas Ulida.

Di bagian lain, terkait upaya meningkatkan lingkup rekomendasi di bidang kepegawaian, Ulida mengharapkan tersedianya peneliti-peneliti andal yang dapat memotret dan menganalisa lebih dalam masalah yang sejatinya terjadi di bidang kepegawaian. “Perlu kami sampaikan, kuantitas peneliti BKN saat ini masih sangat minim. Padahal dukungan kuantitas dan kualitas peneliti di bidang manajemen SDM-ASN di Indonesia akan sangat mendukung lahirnya rekomendasi kebijakan (*base on research*) yang tepat sasaran dan berdaya guna. Namun kondisi itu tidak menyurutkan tekad kami dalam menghasilkan produk penelitian yang berkualitas. Akreditasi jurnal ini merupakan salah satu bukti bahwa kualitas hasil penelitian yang kami publikasikan telah diakui secara nasional”. (*palupi*)



**S**DM yang terlahir melalui proses Pendidikan Ilmu Kepegawaian (PIK) diharapkan menjadi salah satu jalan guna menjawab tantangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) ke depan. Sebagai generasi ASN, alumni PIK sepatutnya menjadi manusia andalan yang berdaya guna bagi instansi dan daerahnya masing-masing. Demi tercapainya cita-cita tersebut, BKN terus bekerja sama dengan Universitas Terbuka (UT) untuk memastikan terwujudnya kualitas calon analis kepegawaian yang mumpuni.

Lulus dari PIK bukan tahapan akhir dari proses belajar, satu pemikiran penting yang perlu kita tanamkan yakni tidak ada kata berhenti untuk belajar. Pernyataan tersebut disampaikan langsung oleh Kepala BKN, Bima Haria Wibisana ketika memberikan sambutan dalam acara pelepasan tugas belajar mahasiswa PIK Angkatan ke-IV yang diselenggarakan pada hari Jum'at (5/6) di Aula Gedung 1 BKN Pusat. Dari 38 mahasiswa angkatan IV, sebanyak 32 mahasiswa dinyatakan lulus pada acara pelepasan tersebut dan 6 lainnya masih menunggu hingga tahap kelulusan berikutnya.

Pelepasan tugas belajar Angkatan ke-IV PIK tersebut dibuka dengan laporan langsung oleh Pepen Julia Effendi selaku Kepala Pusdiklat Aparatur Sipil Negara (ASN). "Dalam mengembangkan kompetensi ASN, BKN menyelenggarakan Pendidikan Ilmu Kepegawaian dengan menjalin kerja sama dengan

Universitas Terbuka yang hingga kini sudah mencapai 8 angkatan dan 4 angkatan mahasiswa PIK sudah lulus termasuk yang berlangsung pada hari ini," ujarnya. Diakui Pepen bahwa proses belajar mengajar yang berlangsung sudah semakin baik, hal itu diupayakan melalui praktik kerja yang dilakukan pada setiap angkatan mahasiswa PIK. Di samping itu, mengingat PIK memiliki kekhususan di bidang manajemen ASN, diharapkan alumni yang sudah menyelesaikan studinya selama kurang lebih 4 tahun dapat mengembangkan ilmu yang telah diperoleh sehingga dapat betul-betul mengimplementasikan pengetahuannya untuk mengabdikan dan terus meningkatkan pendidikannya hingga jenjang yang lebih tinggi.

Disampaikan pula bahwa salah satu mahasiswa PIK berhasil memperoleh Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) tertinggi dari seluruh mahasiswa Universitas Terbuka (UT). Peraih IPK tertinggi yakni Aulia Rahman yang berasal dari pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara dengan nilai 3,85, diikuti oleh Erwin (Kemenkeu) dengan nilai 3,57 dan peringkat ketiga diperoleh Asep Sujito (Provinsi Kalimantan Selatan) dengan nilai 3,55.

### Calon Analis Kepegawaian

Pada kesempatan yang sama, kepala BKN, Bima Haria Wibisana, juga memberikan apresiasi kepada ke-32 mahasiswa PIK angkatan IV yang

telah menyelesaikan studinya dengan harapan bahwa ke depannya terdapat peningkatan kualitas dalam ilmu kepegawaian. "Mahasiswa PIK merupakan sedikit dari banyak orang yang memiliki kesempatan langka untuk mengetahui secara utuh siklus manajemen ASN sehingga kita bisa mempercepat perubahan manajemen ASN ke depan. Untuk itu, sebagai bentuk penghargaan BKN terhadap PIK, BKN menyusun pertimbangan teknis tentang analis kepegawaian dengan harapan bahwa alumni PIK nantinya mampu menjadi aset berharga BKD yang memiliki kualitas berbasis kompetensi sebagai pondasi untuk mewujudkan sistem merit sehingga dihasilkan kinerja yang optimal," tandasnya.

Selain itu, mahasiswa lulusan PIK angkatan ke-IV tersebut memperoleh kesempatan untuk memberikan kesan sebagai perwakilan alumni yang disampaikan oleh salah satu peraih IPK terbaik, Erwin yang menguraikan pengalaman suka duka selama menjalani masa pendidikan di lingkungan BKN Pusat. "Awalnya saya merasa asing berada di PIK, tetapi setelah melewati perkuliahan selama bertahun-tahun, saya merasakan suasana penuh keakraban layaknya rasa kekeluargaan, selain dapat bertemu dengan teman-teman dari berbagai daerah dan juga memperoleh bimbingan dari para dosen/staf pengajar yang penuh kesungguhan," ungkapnya. (*desi*)

## CPNS Bisa Jadi Impian Siapa Saja

Informasi  
Aktual

**Mimpi adalah kunci  
Untuk kita menaklukkan dunia  
Berlarilah tanpa lelah  
Sampai engkau meraihnya**

**bebaskan mimpimu di angkasa  
Warnai bintang di jiwa  
Jangan berhenti mewarnai  
Jutaan mimpi di bumi**

**Menarilah dan terus tertawa  
Walau dunia tak seindah surga  
Bersyukurlah pada Yang Kuasa  
Cinta kita di dunia**

**Menarilah dan terus tertawa  
Walau dunia tak seindah surga**

Lirik lagu Laskar Pelangi di atas mungkin senada dengan salah satu *quote* dari seorang penulis buku terkenal Ned Vizzini yang dapat menjadi motivasi: *Dreams are only dreams until you wake up and make them real*. Karena setiap orang pasti mempunyai mimpi dengan segala kisah dan alasan untuk menggapai impian masing-masing.

Adalah Rr. Fitri Wikandari atau panggil saja Wika, salah satu Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang diterima di lingkungan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Tahun Anggaran 2014. Saat ini Wika berusia 30 tahun, lulusan dari Diploma III Universitas ternama di Yogyakarta. Wika yang lahir dan besar di Yogyakarta merupakan seorang istri dan seorang ibu dari satu putra berusia 3 tahun.

Untuk menggapai impian dan berhasil bergabung dengan BKN, jalan hidup Wika tidaklah mulus. Wika kecil bukan lahir di lingkungan keluarga yang lengkap dan berada. Bahkan sejak orang tuanya berpisah, Wika kecil harus bekerja untuk bisa menghidupi dirinya dan membiayai pendidikannya hingga Perguruan Tinggi. Mulai dari bekerja serabutan sebagai penjual koran, penjaga Warung Internet atau bahkan setelah lulus kuliah pun bekerja sebagai penjaga toko.

Pekerjaan yang sering diremehkan orang pun Wika jalani untuk mewujudkan mimpinya. Semangat dari sahabat-sahabatnya pulalah yang selalu memacu Wika ketika hampir menyerah dengan mimpinya. Yah mimpi Wika, mimpi yang sederhana, Wika hanya ingin kelak anak-anaknya tidak

perlu merasakan dan memikirkan susahnyanya biaya jika ingin melanjutkan pendidikan. Hal itu yang menjadikan Wika selama 5 tahun bekerja keras dan akhirnya dipromosikan di perusahaan toko pakaiannya tempat Wika bekerja dengan jabatan terakhir *Project Manager*. Berusaha, berdoa dan menyerahkan diri kepada Sang Pemilik Hidup yang membuat Wika selalu yakin bahwa tidak ada yang sia-sia dalam hidup ini.

Hidup harus terus berjalan bukan jalan di tempat. Datang ke Jakarta bukan ada dalam rencana Wika. Terlalu asyik di swasta bisa jadi menjadi alasan kedua mengapa Wika baru mendaftar sebagai CPNS saat ini, selain alasan pertama ketidakpercayaan Wika dengan sistem rekrutmen yang sebelumnya dijalankan. Banyak rumor



berkembang di masyarakat mengenai masuk sebagai CPNS harus membayar ratusan juta atau bahkan jika tidak kenal orang dalam maka ujian dan belajar mati-matian yang dilakukan pun tetap sia-sia, membuat wika enggan mengikuti tes CPNS sampai usia saya menginjak kepala tiga. Adanya reformasi birokrasi dan keterbukaan penerimaan seleksi tes CPNS dengan sistem *Computer Assisted Computer* (CAT), membuat persepsi Wika berubah, bahwa memang seleksi saat ini berdasarkan kemampuan dan kompetensi. Berbekal pembuktian dan keinginan meraih mimpi di usia 30 tahun Wika mencoba mendaftar sebagai CPNS. Ketika ditanya, apa tidak takut ketuaan baru mendaftar sekarang? Wika (foto: atas) menjawab dengan ringan, kita tidak pernah tua untuk selalu mulai belajar.

### SMS Pengobat Rindu

Tidak jauh berbeda dengan Wika, seorang gadis muda sebut saja Elina Sihombing (foto: kanan) berusia 21 tahun yang lahir dan besar di Medan juga salah satu CPNS dari daerah di Badan Kepegawaian Negara penempatan pusat. Anak tunggal berusia 21 tahun yang lahir dan dibesarkan di kota Me-

dan dan dari keluarga yang berkecukupan ini harus meninggalkan daerahnya untuk mengejar mimpi dan memenuhi harapan orang tuanya. Dibesarkan di lingkungan dengan budaya Batak tidak menjadikan Butet Elina sebagai gadis yang manja, pada usia mudanya Elina tetap optimis mencoba mengikuti tes seleksi CPNS, walaupun belum berbekal pengalaman kerja. Dan doa dan usahanya pun terjawab, Elina di terima di Badan Kepegawaian Negara. Keluar dari *comfort zone* bukan menjadi penghalang bagi Elina untuk dari daerah menembus Ibukota.

Sebagai anak tunggal, berpisah antara Medan-Jakarta dari kedua orang tua untuk waktu lama pastilah bukan mudah. Rasa kangen atau rindu sering merayap menghinggapi benak Elina maupun kedua orang tuanya. Lalu bagaimana mereka menepiskan rasa rindu yang mendera tersebut? Elina menuturkan bahwa dalam aktifitasnya tiada hari tanpa *short message service* (SMS) dari ponselnya. "Elina kangen Ibu dan Bapak," tutur Elina dengan berkaca-kaca sambil menunjukkan sederet SMSnya.

### Memilih BKN

Mengapa memilih BKN? Wika dan Elina menganggap bahwa BKN ditun-

duk oleh Presiden mengemban tugas melakukan pembinaan dan pengembangan ASN merupakan cermin reformasi birokrasi instansi. Dan tiba waktunya pengumuman, Wika dan Elina dinyatakan lolos sebagai CPNS di BKN tanpa uang sepeserpun. Wika dan Elina pun merasa puas dengan adanya sistem rekrutmen yang terbuka melalui CAT-BKN, berbeda dengan tes penerimaan CPNS sebelumnya dimana peserta tidak bisa mengetahui hasil tes yang dikerjakan. Dengan CAT-BKN semua peserta bisa langsung melihat nilai yang diperoleh bahkan bisa dirangking. Wika dan Elina pun lebih lebih, diterima di instansi pemerintah dan menembus ibukota, seakan tidak percaya tetapi mimpi itu nyata. "Asalkan kita berani bermimpi, yakin dan berusaha," pungkas mereka. Mimpi dan keyakinan bahwa semua orang berhak bermimpi setinggi apapun dan dengan usahalah yang bisa untuk meraih mimpi tersebut.

Dengan latar belakang, usia dan budaya yang berbeda, Wika dan Elina kini membulatkan tekad untuk mengabdikan pada Negara bersama 202 orang lainnya melalui BKN. Rela jauh dari keluarga dalam usaha meraih mimpi. (subali)





## Etika dan Integritas Kunci untuk Tetap Dipercaya

**“Demi Allah, saya bersumpah/ berjanji: Bahwa saya, untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil, akan setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah....”**

Kalimat tersebut adalah sepelempang sumpah PNS yang diucapkan para CPNS TA 2013 di Aula Gedung I lantai 5, Senin (15/06/2015). Acara Pengambilan Sumpah PNS BKN merupakan momen yang ditunggu oleh CPNS TA 2013. Mengapa? Karena, mereka telah menanti momen tersebut selama setahun.

Wajah para CPNS terlihat sumringah. Mereka telah berdiri tegap di dalam Aula, sebelum acara dimulai dengan mengenakan pakaian seragam kebanggaan BKN—abu-abu. Acara segera dimulai tatkala Kepala BKN Bima Haria Wibisana memasuki ruangan. Ruangan pun seketika sunyi.

Acara diawali dengan dikumandangkannya lagu kebangsaan, yaitu Indonesia Raya oleh seluruh Pejabat BKN. Setelah itu, para CPNS dengan khusyuk melakukan sumpah PNS, mengikuti kata demi kata dari Kepala BKN.

Pengambilan sumpah PNS memang merupakan acara sakral bagi CPNS. Karena, setiap kata dari sumpah terse-

but, mengandung makna yang dalam dan berat untuk dilakukan oleh PNS. Setelah diangkat menjadi PNS, mereka harus memikul beban yang berat agar menjadi PNS yang profesional dan bermartabat.

“Di atas pundak-pundak saudara-alah masa depan BKN ditentukan. Untuk itu, Anda harus selalu menambah pengetahuan, meningkatkan keterampilan, dan menjaga integritas. Karena, hanya dengan sikap itulah Anda akan mampu memikul beban yang berat.” kata Bima dalam sambutannya.

Selain itu, ia juga memberi pesan kepada para PNS untuk terus memperbaiki diri, menjaga etika, dan integritas. Menurutnya etika dan integritas adalah kunci agar mereka tetap bisa dipercaya oleh para atasan. Pengambilan sumpah PNS ini pun merupakan ujian pertama yang mereka lalui. Banyak sekali ujian yang akan dilalui ke depannya. Karena itu, BKN membutuhkan orang-orang yang memiliki kompetensi.

Hal senada juga dikatakan oleh Kepala Biro Kepegawaian, Warli. Ia mengatakan integritas menjadi salah satu bagian penting dalam penilaian PNS terkait kemajuan integritas seseorang di masa yang akan datang. Jika hal itu tidak dibuktikan, sulit bagi PNS untuk bisa dipercaya oleh atasan. Kar-

ena, integritas sangat terkait dengan profesionalisme dan visi BKN.

Warli juga mengungkapkan bahwa Pengambilan Sumpah PNS BKN awalnya direncanakan dibagi menjadi tiga gelombang. Hal itu terkait masalah kedisiplinan. Berdasarkan data yang ada, beberapa CPNS bermasalah dengan ketidakhadiran. Menurut Warli, masalah kekurangdisiplinan selama masa CPNS dikhawatirkan akan semakin tidak disiplin setelah menjadi PNS.

Untuk itulah, PNS yang telah dilantik diharapkan bisa membuktikan kemampuannya lebih baik lagi, sesuai dengan kompetensi dan potensi masing-masing.

Salah satu CPNS yang dilantik, Fitri, dari Unit Direktorat Kinerja ASN, bersyukur kepada Tuhan karena telah menjadi PNS. “Saya ingin menjadi PNS yang sukses dalam karier dan bisa memberikan yang terbaik untuk BKN,” ucapnya sambil tersenyum. Fitri juga mengatakan agar PNS yang baru dilantik akan lebih termotivasi untuk mengembangkan karier yang lebih baik.

Sebanyak 50 orang CPNS telah dinyatakan sebagai PNS dalam Pengambilan Sumpah PNS BKN 2015. (mia)



## The Preparatory Meeting of The 18th ACCSM Tagaytay, Filipina

Kerjasama antarbangsa, khususnya di lingkungan ASEAN dalam segala bidang memiliki peran penting dan strategis bagi Indonesia, diantaranya adalah dalam bidang Kepegawaian Negara (*Civil Service*). Salah satu bentuk kerjasama tersebut 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*.

Sejak awal berdirinya, ACCSM telah melakukan berbagai bentuk kegiatan/pertemuan, dimana masing-masing negara anggota ASEAN secara bergantian menjadi tuan rumah (*host country*). Kegiatan/pertemuan yang dilaksanakan dalam forum ACCSM berlangsung dengan sangat dinamis, yang disesuaikan dengan perkembangan dan kebutuhan negara-negara anggota ASEAN. Kini, bentuk pertemuan utama dibagi dalam 3 bagian, yakni: (1) *Preparatory Meeting*; (2)

*Senior Officials Meeting (SOM)*; dan (3) *ACCSM + 3 Joint Technical Working Group Meeting, ASEAN Heads of Civil Service Meeting and ASEAN + 3 Heads of Civil Service Meeting*.

Pertemuan awal ACCSM Tahun 2015 ini merupakan pertemuan ACCSM Ke-18, dengan Tuan Rumah adalah Filipina (Philippines), bergiliran secara alfabetis dimana sebelumnya adalah Myanmar. Sebagai rangkaian awal dari keseluruhan kegiatan ACCSM tersebut, kegiatan pertama sekali yang dilakukan adalah *Preparatory Meeting*, yang diselenggarakan pada tanggal 28 – 29 April 2015 bertempat di Taal Vista Hotel, Tagaytay, Filipina. Sebagai bagian integral dari negara anggota ASEAN, Indonesia menugaskan 3 orang Delegasi RI dari Badan Kepegawaian Negara, sebagai *Focal Point* Indonesia untuk ACCSM, yakni Achmad Jalis, SH, MA (Kapus Penilaian Kompetensi ASN), Drs. Sidik Kadarusman (Direktur Arsip Kepegawaian I), dan Dr. Janry Haposan U.P. Simanungkalit, SSi., MSi. (Kasi Gaji Pe-

jabat Negara dan PPPK).

Tema ACCSM Ke-18 dengan tuan rumah Filipina dalam 2 tahun ke depan adalah: “*Building ASEAN Civil Service Community: Assessing Progress And Charting Next Steps*”. Tujuan penyelenggaraan *Preparatory Meeting* ACCSM Ke-18 ini adalah: (1) Diskusi persiapan terhadap aspek-aspek yang terkait dengan kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan pada ACCSM Ke-18; (2) Penyamaan persepsi dan sinkronisasi serta konfirmasi dari negara-negara anggota ACCSM terhadap Mekanisme ACCSM ke depan, Topik-topik *Country Papers* dan *Technical Papers*, Implementasi dan Perkembangan Terkini atas *ASEAN Resources Centers (ARC) Projects*, Operasionalisasi ACCSM *Work Plan* 2008 – 2015, Operasionalisasi ACCSM + 3 *Work Plan* 2008 – 2015, dan Proposal Kegiatan masing-masing negara dalam kerangka ACCSM *Work Plan* dan Prioritas Pasca 2015 serta ACCSM + 3 *Work Plan*; (3) Sharing informasi dan perkembangan terkini serta ke depan

dari Sekretariat ASEAN.

### Substansi Pokok Pertemuan

Sesuai dengan agenda *Preparatory Meeting ACCSM Ke-18*, substansi pokok pertemuan mencakup:

1. Review Mekanisme ACCSM Ke-18:
  - a. Penyelenggaraan SOM pada tanggal 21-22 October 2015, di Cebu, Filipina.
  - b. Penyelenggaraan *3rd ASEAN+3 Joint Technical Working Group Meeting, Forum on Good Governance, ASEAN Heads of Civil Service Meeting*, dan *3rd ASEAN+3 Heads of Civil Service Meeting* pada 15-17 November 2016, di Manila, Filipina.
2. Implementasi dan Perkembangan Terkini *ARC Projects*:
  - a. Hampir seluruh negara ASEAN melakukan pembaharuan tema *ARC Projects* yang akan dilaksanakan ke depan. Adapun negara-negara yang secara eksplisit menyatakan pembaharuan dimaksud adalah:
    - Brunei Darussalam: *Managing Civil Service Competencies*.
    - Kamboja: *Public Service Delivery*.
    - Indonesia: *ASEAN Pool of Experts on Civil Service (A-EXPECS)*.
    - Malaysia: *Strategic Collaboration Focusing on National Blue Ocean Strategy (NBOS)*.
    - Singapura: *Strategic Human Resource Management*.
  - b. Indonesia yang sebelumnya mengusung tema *ARC Projects*, yakni *ARCIE (ASEAN Resource Center on Information Exchange)* melakukan pembaharuan dengan tema baru, yakni *A-EXPECS*. Pembaharuan ini landasi oleh semangat untuk lebih meningkatkan peran Indonesia, khususnya dalam bidang kepegawaian

dalam mendukung Komunitas ASEAN ke depan dengan mempersiapkan para *expert*, khususnya dalam bidang kepegawaian. Para *expert* yang dipersiapkan bukan saja untuk Indonesia, namun juga bagi seluruh negara ASEAN yang dapat dimanfaatkan dan berkolaborasi secara luas untuk pembangunan dan pengembangan sistem kepegawaian negara-negara anggota ASEAN melalui berbagai pendekatan kreatif maupun berbagai bentuk program kerjasama lainnya.

c. Di dalam *Preparatory Meeting* ini juga diselenggarakan *workshop* yang diikuti oleh seluruh peserta dengan Pendekatan *World Cafe* untuk merumuskan *Zero-Draft ACCSM Work Plan 2016 – 2020*, yang menghasilkan alternatif tujuan ke depan, yakni:

- Memperkuat kapasitas dan kapabilitas Kepegawaian ASEAN untuk merespons tantangan dan kebutuhan masyarakat ASEAN melalui pendekatan-pendekatan yang inovatif.
- Sistem kepegawaian yang proaktif-inovatif yang berpusat pada masyarakat dan komunitas global.
- Mendorong masyarakat ASEAN yang inovatif dan proaktif secara kontinyu dalam komunitas dunia untuk kemanfaatan bersama.
- Mewujudkan kreativitas, inovasi, dan peran aktif masyarakat ASEAN.
- Kolaborasi/partisipasi untuk pengembangan kapasitas/kompetensi negara-negara anggota ASEAN dalam komunitas global.
- Memperkuat kemampuan berinovasi secara kontinyu dan menjadi negara anggota yang proaktif dalam komunitas global.

d. Pematangan *Zero-Draft ACCSM Work Plan 2016 – 2020* akan dilaksanakan di Thailand sebagai bahan untuk finalisasi pada Per-

temuan SOM mendatang.

3. Operasionalisasi ACCSM + 3 *Work Plan* yang masih akan dituntaskan adalah Program *Study Visit* untuk negara-negara anggota ASEAN untuk topik *Public Service and Human Resource Management*.
4. Area-area tematik yang akan diusung pasca 2015 mencakup: (1) *e-Government*; (2) *Human Resource Management* dan *Human Resource Development*; (3) *Produktivitas Sektor Publik*; (4) *Public Sector Reform*; (5) *Local Administration Capacity Building and Cooperation*; serta (6) *Good Governance*.
5. Rencana Program *ASEAN Heads of Civil Service Retreat* dan *ASEAN Civil Service Games* yang akan dilaksanakan pada tanggal 17 – 19 November 2015 di Putrajaya, Malaysia. Adapun cabang olahraga yang akan dipertandingkan antara lain golf, badminton, bowling, futsal, tenis meja.
6. Mekanisme presentasi *Country Papers* dan *Technical Papers* mengalami pembaharuan, dimana topik *Technical Papers* yang akan dipresentasikan didasarkan pada permintaan atau kebutuhan negara-negara anggota ASEAN. Sementara *Country Papers* akan dipresentasikan oleh negara-negara anggota ASEAN yang tidak melakukan presentasi *Technical Papers*. Bagi negara-negara anggota ASEAN yang sudah mempresentasikan *Technical Papers* hanya menyerahkan *Country Papers* namun tidak dipresentasikan.
7. *Sharing* informasi dan perkembangan terkini serta ke depan dari Sekretariat ASEAN, yakni diskusi dan penguatan agenda-agenda ASEAN, khususnya dalam kaitannya dengan Program-program Kepegawaian ke depan. (*janry*)

HUT ke-67 BKN  
(01/06/2015)



Pemotongan pita peresmian dibukanya Bank BRI sebagai salah satu rangkaian acara HUT



Penandatanganan kerja sama antara BKN dan Bank BRI



Pembukaan acara HUT



Pemotongan tumpeng di HUT BKN Ke-67 oleh Kepala BKN



Kepala BKN diwawancarai oleh TVRI didampingi oleh Sekretaris Utama di sela-sela peringatan HUT BKN

Foto



Pelepasan Angkatan IV  
Pendidikan Ilmu Kepegawaian (PIK) BKN

PELEPASAN PIK  
(05/06/2015)



Kepala BKN Memasuki Aula Gedung I



Lagu kebangsaan Indonesia Raya  
dikumandangkan



Tiga alumni peraih IPK terbaik  
bersama Kepala BKN, Sesma,  
dan Kapusbang ASN



Alumni Angkatan IV  
Pendidikan Ilmu Kepegawaian BKN



## CPNS BKN Ramu Impian Memajukan Bangsa

**C**PNNS Badan Kepegawaian Negara (BKN) rekrutmen tahun 2014 adalah generasi anyar dan jiwa baru bagi BKN. Untuk itu, hendaknya mereka meramu impian guna memajukan bangsa ini dan menjaga merah-putih berkibar di sanubari masing-masing. Arahan ini ditandatangani Sekretaris Utama Usman Gumanti kepada para CPNS BKN belum lama ini.

Beliau lebih lanjut menuturkan pentingnya CPNS BKN menyadari bahwa mereka telah menjadi bagian dari keluarga besar BKN. Dengan demikian, mereka adalah juga penggerak institusi yang diamanahkan undang-undang guna mengelola kepegawaian di Indonesia.

Usman Gumanti mengutarakan agar para CPNS BKN menjadi pribadi dan anak bangsa yang berkontribusi positif kepada Ibu Pertiwi. Mereka juga perlu bersabar dalam menghadapi tantangan dalam melakukan agenda perubahan menuju BKN yang lebih baik lagi. "Kita juga perlu bersama-sama senantiasa memacu layanan kepegawaian menjadi lebih optimal dari waktu ke waktu," pungkasnya.

### Mengenal secara komprehensif

Masa Orientasi merupakan waktu bagi CPNS BKN rekrutmen 2014 agar

dapat mengenal BKN secara komprehensif. Dengan demikian, orientasi ini adalah langkah awal yang signifikan bagi mereka dalam meniti karier. Hal ini ditegaskan Kepala Biro Kepegawaian Warli kepada para CPNS BKN Pusat.

Dijabarkan juga bahwa CPNS BKN merupakan orang-orang yang terpilih melalui proses yang selektif, transparan, dan obyektif. Untuk itu, mereka memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugasnya masing-masing. "Pada konteks ini, orientasi adalah instrumen guna melengkapi karakter pegawai yang beretika dan memiliki daya juang guna mendukung terwujudnya Visi dan Misi BKN," imbuhnya.

Sementara, Kasubbag Pengembangan Jabatan Fungsional Rukmana mengartikulasikan bahwa pada masa orientasi, CPNS BKN rekrutmen 2014 pada 7 April-29 Mei ini menjalani pula *rolling* di berbagai unit kerja di BKN Pusat. "Dengan demikian, mereka bisa memahami proses kerja yang dilaksanakan pegawai secara langsung," ungkapnya.

### Respons Positif terhadap Orientasi

Rahmanudin, seorang CPNS BKN Pusat, menguraikan bahwa pelaksana-

naan Orientasi CPNS sudah bagus, "Tatkala pemaparan materi di kelas, kami memperoleh wawasan secara teoritis, sedangkan saat *rolling* di unit-unit kerja kami mengimplementasikan teori tersebut dan belajar tentang pekerjaan di unit yang kita masuki" ucapnya. Menurutnya, semua CPNS hendaknya menjalani *rolling* di semua unit yang ada dengan konsekuensi menambah waktu pelaksanaan orientasi.

RR Fitri Wikandari, CPNS BKN Pusat lainnya, menggarisbawahi bahwa mereka mempunyai motivasi, tanggung jawab, dan alasan mengapa berada di BKN. "Ini ajang pembuktian, apakah kami dapat menjadi pegawai yang berintegritas dan profesional, dan membuat gebrakan baru kreatif nan positif," ujarnya.

Sementara, Renny Kambuaya, CPNS BKN Pusat dari formasi khusus putra putri Papua mengungkapkan bahwa orientasi ini adalah wahana berharga bagi diri dan rekan-rekannya guna memperluas khazanah cakrawalanya tentang budaya kerja, sekaligus berbaur dengan lingkungan kerja di instansi terkemuka ini. (*aman, firman*)

"CPNS BKN menjadi anak bangsa yang berkontribusi positif kepada Ibu Pertiwi"



## Humas BKN Sukseskan Rakornas Kepegawaian 2015

Badan Kepegawaian Negara (BKN) telah sukses menggelar Rapat Koordinasi Nasional (Rakornas) Kepegawaian di Puri Agung Convention Center, Grand Sahid Jaya Hotel, Rabu, (10/6/2015). Acara yang resmi dibuka oleh Wakil Presiden Republik Indonesia Bapak H. M. Jusuf Kalla sukses menjadi ajang bagi para Pejabat Pengelola Kepegawaian se-Indonesia untuk membahas isu-isu seputar kepegawaian nasional. Data yang tersaji menunjukkan bahwa sekitar 1500 peserta hadir pada acara tersebut. Tak hanya itu, rekan-rekan media yang hadir meliput pun jumlahnya cukup banyak. Hal ini diyakini bahwa isu kepegawaian nasional masih menjadi magnet bagi para ‘kuli tinta’.

Bisa dibilang Rakornas Kepegawaian 2015 sukses secara menyeluruh. Demikian juga terkait publikasi dan hubungan media juga dinilai berhasil. Mengomentari hal tersebut, Kepala Biro Hubungan Masyarakat selaku Ketua Bidang Publikasi, Pameran dan

Media Rakornas Kepegawaian Tumpak Hutabarat mengatakan bahwa timnya sengaja mengerjakan *packaging* Rakornas Kepegawaian secara khusus. “Publikasi sudah dilakukan sejak H-7, begitu juga dengan sosialisasi terhadap kawan-kawan pers,” jelas Tumpak. Oleh karenanya, Tumpak sudah memprediksi jika hal-hal yang mendukung acara tersebut akan maksimal.

### Publikasi

Aksi publikasi pada *social media* yang dikelola Humas BKN menjadi salah satu strategi dalam mempublikasikan acara Rakornas Kepegawaian 2015. Mengusung *tagline* BKN semangat untuk negeri, aksi itu mampu mempromosikan acara ini secara luas. Tercatat sampai dengan H-1, pertanyaan yang masuk mencapai ratusan penanya.

Selain publikasi *online*, Tim juga melakukan secara *offline*. *Banner*, spanduk, *backdrop* dan *wall of fame* didesain secara apik dan kreatif. Foto-

foto inspiratif mencerminkan inspirasi pengelola kepegawaian untuk semangat berkinerja bagi pembangunan Indonesia. “*Wall of Fame* nya apik dan asik buat berfoto ria,” ungkap Sisti salah seorang peserta Rakornas.

Setelah berhasil mempromosikan acara Rakornas, Tim publikasi menyajikan konten Rakornas Kepegawaian 2015 secara *live* ke publik melalui media sosial.



### Mengelola Media

Humas BKN didaulat langsung sebagai pengelola hubungan media pada



“Wall of Fame nya apik dan asik buat berfoto ria,”  
(Peserta Rakornas Sisti)

Tiga produk yang dipamerkan, yaitu: CAT-BKN, *Assessment Center* dan PUPNS *Online*. *Boot* dirancang dengan konsep teknologi informasi yang memadai.

Dipamerkannya tiga produk tersebut, menurut Tumpak Hutabarat, karena produk-produk tersebut dalam pelaksanaannya melibatkan pengelola kepegawaian baik sebagai *user* maupun sebagai *stake holders*. “Mereka (pengelola kepegawaian-*red*) merupakan calon pengguna CAT-BKN, *Assessment Center* maupun PUPNS *Online*. Seleksi pejabat, *assessment* calon Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) dan pendaftaran PNS *online* akan menggunakan produk BKN,” papar Tumpak. “Oleh sebab itu mereka harus memperoleh pemahaman dan penjelasan yang komprehensif,” pungkas Tumpak.

Dari pantauan Humas BKN, pameran tersebut sukses karena diminati dan dihadiri serta menyedot perhatian lebih dari 60% peserta Rakor. (*berry, subali*)

Rakornas Kepegawaian 2015 tersebut. Menurut Tumpak Hutabarat, walaupun hal tersebut sudah biasa dilakukan, namun mensukseskan Rakornas Kepegawaian 2015 merupakan tantangan tersendiri bagi Timnya.

Koordinasi dengan berbagai media sebelum pelaksanaan dilakukan secara intens. Penyiapan dan penyebaran pres rilis, penyebaran undangan kepada wartawan, penyiapan *souvenir* hingga persiapan *press conference* dilakukan secara teliti dan detail untuk suksesnya hubungan media pada acara Rakornas tersebut. “Kami tidak mau kecolongan, *event* Rakornas harus terpublikasi di media dengan baik, sekaligus untuk meningkatkan image positif dan eksistensi BKN,” tegas Tumpak Hutabarat bersemangat.

Alhasil, Pusat Data dan Informasi Humas BKN mencatat sebanyak 47 awak media baik dari media elektronik, cetak dan media *online* hadir dan meliput acara tersebut. *Press conference* juga berhasil digelar dengan narasumber Kepala BKN Bima Haria Wibisana membahas terkait Rakornas dan beberapa pertanyaan isu terkini seperti adanya ijazah palsu. “Keesokan harinya, berdasarkan pantauan media oleh staf Humas BKN dijumpai bahwa beberapa laman media *online* didominasi berita Rakornas Kepegawaian. Sementara beberapa stasiun Televisi menayangkan sebagai siaran *delay*,”

ucap Tumpak Hutabarat. “Walaupun memang dari segi konten masih ada beberapa yang *miss-informasi*,” terang Tumpak.

#### Pameran

Selanjutnya Tumpak Hutabarat menyampaikan bahwa ajang Rakornas dihadiri oleh seluruh pengelola kepegawaian Instansi Pusat maupun Daerah. Sehingga menurutnya event ini juga sangat efektif untuk mensosialisasikan produk-produk BKN. Sehingga Timnya merencanakan dan menyelenggarakan pameran sebagai publikasi pendukung produk-produk hasil kerja BKN.

Melalui perencanaan dan persiapan yang matang, Humas BKN menggelar pameran untuk tiga hasil kerja BKN.





## Pemberhentian Sementara PNS

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 antara lain mengatur mengenai pemberhentian sementara PNS yang penjabarannya ada di beberapa pasal. Pasal 88 ayat (1) menyatakan bahwa PNS diberhentikan sementara, apabila diangkat menjadi pejabat Negara, diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural, atau ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana. Pada Pasal 38 ayat (3) yang mengatur mengenai keanggotaan KASN, dinyatakan bahwa Anggota KASN yang berasal dari PNS diberhentikan sementara dari jabatan ASN. Pasal 89 mendeliasikan pengaturan mengenai tata cara pemberhentian, pemberhentian sementara, dan pengaktifan kembali PNS dengan Peraturan Pemerintah. Selanjutnya, pada Pasal 123 dijelaskan bahwa Pegawai ASN dari PNS yang diangkat menjadi ketua, wakil ketua, dan anggota Mahkamah Konstitusi, ketua, wakil ketua, dan anggota Badan Pemeriksa Keuangan, ketua, wakil ketua, dan anggota Komisi Yudisial, ketua dan wakil ketua Komisi Pemberantasan Korupsi, Menteri dan jabatan setingkat menteri, Kepala perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri yang berkedudukan sebagai Duta Besar Luar Biasa dan Berkuasa Penuh diberhentikan sementara dari jabatannya dan tidak kehilangan status sebagai PNS.

Berdasarkan substansi pengaturan pemberhentian dari Undang-Undang tersebut paling tidak ada 2 hal penting yang perlu digarisbawahi dan dicermati agar pesan dari pembentuk

undang-undang tidak dipahami secara keliru. Pertama, apakah pemberhentian sementara merupakan pemberhentian dari jabatan sehingga tidak menghilangkan statusnya sebagai PNS ataukah pemberhentian sementara adalah pemberhentian sementara dari statusnya sebagai PNS. Kedua pandangan tersebut, mempunyai alasannya yang cukup mendasar. Pasal 88 ayat (2) menyatakan bahwa pengaktifan kembali PNS yang diberhentikan sementara dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Pasal 89 yang berbicara mengenai pengaturan lebih lanjut tata cara pemberhentian, pemberhentian sementara, dan pengaktifan kembali PNS. Dengan *terminology* "pengaktifan kembali" memberi kesan pemberhentian sementara adalah pemberhentian sementara dari statusnya sebagai PNS. Sebaliknya Pasal 123 mengisyaratkan bahwa pemberhentian sementara adalah pemberhentian sementara dari jabatannya sehingga tidak kehilangan status sebagai PNS. Kedua, apakah ketentuan mengenai pemberhentian sementara hanya secara limitatif berlaku pada peristiwa sebagaimana dimaksud pada Pasal 88 yaitu diangkat menjadi pejabat Negara, diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural, atau ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana atau apakah dimungkinkan untuk hal yang lain.

Sifat peraturan perundang-undangan adalah pengaturan secara abstrak, umum dan keberlakuan yang terus menerus. semakin tinggi hierarki peraturan perundang-undangan semakin

abstrak norma yang diaturnya sehingga perlu penjabaran lebih lanjut. Maka dari itu, ketika akan menuangkan substansi UU ke dalam Peraturan Pemerintah harus dilakukan secara hati-hati dan cermat agar tidak terjadi pergeseran atau bahkan salah penafsiran dari bunyi UU-nya karena sejatinya fungsi Peraturan Pemerintah adalah untuk menjalankan Undang-Undang sebagaimana mestinya.

Dalam menuangkan pokok pikiran UU ke dalam PP yang perlu diperhatikan yaitu tidak bertentangan dengan materi pokok yang diatur dalam Undang-Undangannya dan tidak memperluas atau mempersempit norma.

Peraturan Pemerintah tidak boleh memperluas atau mempersempit ketentuan yang ada pada UU induknya. Dengan demikian, penambahan ketentuan pada pada Pasal 88 semisal pemberhentian sementara dalam arti pembebasan sementara bagi pejabat fungsional yang tidak dapat mengumpulkan angka kredit dalam jangka waktu dapat dimaknai memperluas karena membuka peluang peristiwa lain. Isi atau materi Peraturan Pemerintah hanya mengatur lebih rinci apa yang telah diatur dalam Undang-Undang induknya. UU ASN membuka peluang adanya dualisme pemberhentian sementara, pemberhentian sementara dari PNS dan pemberhentian sementara dari jabatan. Peraturan Pemerintah pelaksana UU ASN harus merespon hal tersebut dengan pengaturan secara lebih rinci. (*aniq*)



## Papua Butuh “Klinik” Kepegawaian

**M**emiliki luas 808.105 KM persegi menjadikan Papua sebagai pulau terbesar di Indonesia dan juga merupakan pulau terbesar kedua di dunia. Terbagi menjadi 2 bagian Pemerintah Provinsi yaitu Prov. Papua dan Prov. Papua Barat sejak Tahun 2013 dimaksudkan agar masing masing Pemerintah Provinsi dapat lebih fokus mengurus segala permasalahan yang ada demi kemajuan daerahnya.

Memiliki wilayah kerja yang terdiri dari 2 Pemerintah Provinsi, 2 Pemerintah Kota dan 40 Pemerintah Kabupaten. Dengan jumlah total PNS sebanyak 121.148 menimbulkan permasalahan tersendiri untuk Papua diluar permasalahan umum seperti Ekonomi, Sosial, Politik dan Budaya. Permasalahan Kepegawaian menjadi amat penting demi berlangsungnya kelancaran pelaksanaan program kerja yang ada. Karena sejatinya bagaimana pegawai dapat fokus bekerja jika mereka sendiri masih memiliki banyak masalah kepegawaian.

Pusat Data Badan Kepegawaian Negara (BKN) menjelaskan beberapa masalah kepegawaian seperti masalah Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil

(CPNS), Kenaikan Pangkat dan Pensiun Pegawai masih merupakan masalah utama yang banyak terjadi di Papua.

Melihat berbagai permasalahan yang terjadi Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Bima Haria Wibisana melakukan Kunjungan Kerja ke Papua pada Mei 2015 lalu. Bima menghadiri Rapat Koordinasi (Rakor) Kepegawaian dengan Kepala BKD se-Wilayah Kerja Kantor Regional (Kanreg) IX BKN Jayapura di Kantor Gubernur Papua, Rabu (6/5/2015). Bima menyampaikan bahwa Permasalahan kepegawaian yang ada di Papua saat ini butuh penanganan secara khusus, terlebih pada penerimaan CPNS, yang sejak tahun 2008 hingga tahun 2013 penetapan formasinya terhambat.

Papua memiliki banyak hal berbeda dengan daerah lain yang perlu sangat diperhatikan misalnya adanya perwakilan antar suku dan *passing grade* soal yang bisa disepakati dalam perangkaan. Lebih lanjut disampaikan, terhambatnya penetapan formasi tersebut dapat mengganggu siklus kepegawaian. Untuk itu, Bima menambahkan, banyak hal yang harus dipertimbangkan dalam menangani permasalahan kepegawaian di Papua. “Mungkin

perlu dipertimbangkan dibangunnya Klinik khusus kepegawaian di Kanreg IX BKN Jayapura,” ungkapnya. “Klinik tersebut berfungsi khusus menangani permasalahan kepegawaian di Papua yang banyak dan berbeda-beda,” jelas Bima.

Dalam kesempatan yang sama Kepala Kanreg IX BKN Jayapura, Muliari Olo menyampaikan bahwa kondisi daerah Papua yang merupakan pegunungan juga memiliki masalah tersendiri, jaringan internet tidak menjangkau seluruh daerah di Papua menyebabkan daerah tidak bisa mengakses Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK), sedangkan saat ini seluruh proses mutasi baik, Pengadaan, Kenaikan Pangkat dan Pensiun dilakukan *online* dari aplikasi tersebut.

Hal ini menyebabkan pengelola kepegawaian daerah harus datang langsung ke Kanreg IX BKN Jayapura dengan membawa berkas lengkap untuk melakukan proses mutasi. Besarnya anggaran untuk datang ke Kanreg IX BKN Jayapura dan memakan waktu yang lama menjadikan proses ini menjadi sangat terlambat. (*astri*)

## Menyoal Retensi Takah PNS

“Mas, kardus apa sih itu? Kok banyak sekali...,” tanya seorang ibu sambil telunjuknya mengarah pada susunan kardus di depan lobi gedung II BKN

Beberapa kali kita acap kali disuguhkan pemandangan yang tidak biasa, Lobi utama gedung II BKN dipenuhi oleh kardus-kardus besar dengan nama-nama daerah di Indonesia. Bagi Pegawai BKN tentu itu hal yang lumrah karena memang seluruh pegawai mengerti apa isi kardus tersebut, namun bagi tamu-tamu yang jarang atau bahkan yang baru sekali datang ke kantor BKN tentu saja bertanya-tanya apa isi kardus tersebut.

Box karton tersebut berisi data tata naskah PNS seluruh Indonesia yang akan dialihkan ke Kantor Regional BKN di mana pegawai tersebut bertugas. Sejatinya pengiriman data tata naskah kepegawaian tersebut bukan tanpa alasan. Sejak dekade 80-an arsip pegawai negeri sipil seluruh Indonesia dikirim dan disimpan di kantor BKN Pusat. Namun, seiring perjalanan waktu jumlah pegawai negeri sipil bertambah dari tahun ke tahun, otomatis volume arsip data kepegawaian yang tersimpan di kantor BKN Pusat menjadi sangat banyak dan tentu saja akan berimplikasi pada “ledakan” arsip di kemudian hari. Kondisi itu tentu akan menjadi beban tersendiri jika model pengarsipan konvensional ini terus

dipertahankan.

Eksistensi arsip kepegawaian acap kali memang dipandang sebelah mata, namun jika ditilik dari fungsinya maka arsip kepegawaian memiliki peran penting di dalam menunjang karier pegawai negeri sipil. Arsip data kepegawaian merupakan bukti otentik, tidak hanya sebatas sebagai rekam peristiwa semata namun yang lebih penting adalah manfaatnya sebagai bahan informasi pengambilan sebuah keputusan.

Melihat urgensi arsip data kepegawaian tersebut maka pengelolannya harus terstruktur dengan baik. Pengalihan tata naskah kepegawaian ke masing-masing kantor regional BKN dipandang sebagai langkah jitu di dalam pengelolaan arsip kepegawaian yang semakin banyak. Diharapkan, pada masa yang akan datang arsip data seluruh Pegawai Negeri Sipil tersimpan dalam bentuk *image document* atau dalam bahasa awam dikenal dengan penyimpanan data digital. Dengan demikian, maka proses pengarsipan konvensional dapat ditinggalkan dan pengarsipan menjadi bersifat *paperless*, pengaksesan yang lebih luas dan dapat menuju sistem pelayanan yang otomatis. Sistem pengelolaan data secara elektronik melalui proses digitalisasi dokumen (*image document*) merupakan alternatif solusi yang tepat untuk menjawab masalah-masalah yang timbul sebagai akibat banyaknya kegiatan yang harus didokumentasikan. Digitalisasi dokumen merupakan alih proses media dari dokumen secara fisik menjadi bentuk dokumen

secara digital yang tersimpan dalam bentuk *soft copy*. Proses update yang lebih mudah dan yang terpenting adalah spirit pelayanan yang lebih dekat dengan pelanggan dapat tercapai ditengah pelayanan kearsipan yang semakin kompleks.

Penataan *file* pegawai yang rapi mempunyai peran yang sangat penting, jumlah (volume) arsip kepegawaian yang semakin meningkat berdampak pada makin menumpuknya file pegawai yang ditata, oleh sebab itu diperlukan retensi arsip, sehingga permasalahan akibat peningkatan volume arsip dapat terselesaikan.

Direktorat Pengelolaan Dokumen dan Arsip Kepegawaian I dan II, sebagai salah satu unit eselon II secara teknis bertanggungjawab atas kegiatan pemindahan dokumen/arsip kepegawaian dari BKN Pusat ke Kantor Regional. Tidak dipungkiri bahwa proses pengalihan tata naskah yang dimulai pada awal 2013 dan ditargetkan tahun 2015 selesai ini sarat akan tantangan. Theresia Kresnani Daruwati yang kala itu menjabat sebagai Kepala Sub Direktorat Administrasi II menceritakan ihwal dan tantangan pengalihan tata naskah Pegawai Negeri Sipil dari Kantor Pusat ke Kantor Regional. “Pengalihan Tata Naskah PNS dari BKN Pusat Ke Kantor Regional dilakukan karena berkas data seluruh PNS se-Indonesia sejak tahun 80-an terkumpul di kantor pusat dan belum dilakukan penyusutan, jika hal itu terus terjadi bisa-bisa kantor kita roboh!” ujar ibu yang akrab dipanggil Ibu Tere.

Pada saat yang sama, beliau menjelaskan kendala yang dihadapi ketika awal proses pemindahan tata naskah tersebut. “Banyak rekanan atau pihak ekspedisi yang kesulitan di dalam menaksir biaya asuransi terkait berkas yang akan kita kirim ke kantor regional. Hampir seluruh berkas kita kirim via kapal laut sehingga harus diasuransikan. Berkas tersebut bagi kita sangat berharga namun bagi pihak ekspedisi mereka tidak punya standar di dalam menaksir berkas tersebut.” ujarnya. Berbagai kendala yang ada dilalui dengan satu harapan bahwa pengelolaan tata naskah kepegawaian akan semakin baik dan mendukung kelancaran proses kerja.

Merujuk pada Peraturan Kepala BKN Nomor 18 Tahun 2011, dokumen kepegawaian adalah dokumen di bidang kepegawaian yang terdiri dari keputusan mutasi pegawai di antaranya adalah surat keputusan pengangkatan CPNS, surat keputusan pengangkatan PNS perubahan data dasar, daftar riwayat hidup, keputusan kenaikan pangkat, surat pernyataan menduduki jabatan (SPMJ), SK PJO, SK PPN, D2 NP/NIP, dan Ijazah. Dokumen kepegawaian tersebut dikelola dalam suatu tata naskah kepegawaian sebagai langkah pemeliharaan dan penyimpanan dalam bentuk *file* tata naskah, yang nantinya dapat diolah sebagai bentuk informasi di bidang pelayanan kepegawaian.

Tercatat lebih dari 4.062.695 jumlah takah berdasarkan yang lain sedang berproses. Realisasi pengiriman ke Kantor Regional semua sudah diatas 50%. Untuk mengejar selesai tahun 2015 ada wacana untuk meng-*outsource* proses digitalisasi.” ujarnya beberapa waktu lalu.



Dokumen kepegawaian yang telah *discan* ke dalam bentuk *image document* bertujuan diantaranya sebagai *back-up* data bilamana dokumen dalam bentuk kertasnya hilang, rusak, terselip dan lain sebagainya. Selain itu untuk mempercepat pelayanan informasi kepegawaian yang membutuhkan dokumen, seperti kenaikan pangkat PNS, masalah status dan pensiun serta sengketa kepegawaian. Penggunaan *Image document* dalam pengelolaan tata naskah kepegawaian merupakan

suatu langkah tepat selain tuntutan terhadap kemajuan teknologi informasi serta dalam pengelolaan dan pengembangan manajemen kepegawaian.

Direktorat Pengelolaan Dokumen dan Arsip Kepegawaian telah berupaya melakukan konversi terhadap dokumen konvensional (kertas), namun karena keterbatasan sarana dan volume (jumlah) dokumen yang dikelola berjumlah besar, mengakibatkan proses *scanning* belum terselesaikan sepenuhnya. Tetapi dengan sumber daya yang ada pada Direktorat Pengelolaan Dokumen dan Arsip Kepegawaian terus berupaya maksimal agar proses digitalisasi berkas tersebut dapat terselesaikan. (yosua).



“Realisasi pengiriman ke Kantor Regional semua sudah diatas 50%.”



## Lakukan *Rightsizing* Sebelum Minta Tambahan Formasi

Instansi pemerintah baik pusat maupun daerah harus melakukan *rightsizing* (penataan organisasi) dengan optimal sebelum meminta tambahan pegawai baru. Penataan organisasi ini antara lain mencakup Analisis Jabatan (Anjab), Analisis Beban Kerja (ABK), dan redistribusi pegawai. Sebab yang terjadi selama ini, sebagian instansi meminta tambahan SDM namun tidak mengindahkan *rightsizing*. Untuk itu, Badan Kepegawaian Negara (BKN) sudah melakukan upaya konkret agar instansi pemerintah dapat mengaplikasikan *rightsizing*, salah satunya melalui *workshop*. *Workshop* implementasi penataan pegawai dilakukan bekerja sama dengan 14 Kanreg BKN secara menyeluruh. Hal ini ditandatangani Kepala Pusat Perencanaan Kepegawaian dan Formasi Ida Ayu Sri Dewi kepada Biro Humas yang menyambangi ruang kerjanya di BKN Pusat Jakarta belum lama ini.

Lebih lanjut Ida Ayu Sri Dewi mengutarakan bahwa dengan penataan organisasi secara cermat, instansi pemerintah bisa mengetahui dan mengevaluasi, apakah pegawai di instansinya cukup, lebih atau kurang dari aspek kualitas maupun kuantitas. "Hal ini penting guna mendukung kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional diperlukan jumlah dan mutu pegawai negeri sipil yang tepat dan mampu guna memberikan pelayanan publik secara adil dan merata" ungkapnya.

Dijelaskan bahwa Implementasi Penataan PNS adalah salah satu poin yang terkandung dalam Nawacita, Sembilan Agenda Prioritas Pemerintahan, khususnya poin kedua yakni membuat pemerintah tidak absen dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan terpercaya. Dalam Rencana Pembangunan Jangka Me-

nengah Nasional (RPJMN) 2015-2019 poin ini dijabarkan menjadi beberapa isu diantaranya adalah percepatan Reformasi Birokrasi dan tata kelola pemerintahan, peningkatan kualitas pelayanan publik, dan penerapan *e-government* untuk mendukung bisnis proses pemerintahan dan pembangunan yang efisien, efektif, transparan, dan terintegrasi.

Ida Ayu Sri Dewi menjabarkan, penataan PNS merupakan bagian dari tugas besar BKN dalam melakukan pembinaan manajemen ASN dengan mendasarkan pada *merit system*. Penataan harus dapat dilakukan secara adil sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, kinerja dan non diskriminasi sesuai dengan semangat *merit system*. "Kita memang mengalami dilema klasik, dimana disatu sisi terdapat banyak pegawai, akan tetapi disisi yang lain sebagian instansi merasa pegawai yang ada kurang berkualitas



MONITORING DAN EVALUASI  
IMPLEMENTASI PENATAAN PNS  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN POHUWATO  
OLEH BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA  
TAHUN 2015

PUMPHUA, 4 JUNI 2015



dalam menjalankan beban tugas yang ada karena terkendala kompetensi," imbuhnya.

#### Validitas Data

Ida Ayu Sri Dewi menggarisbawahi bahwa salah satu tantangan yang dihadapi BKN dalam menentukan formasi pegawai adalah validitas data kepegawaian. Menurutnya, perlu terus dilakukan sinkronisasi data pegawai di BKN dengan data terkini yang dimiliki masing-masing instansi. Oleh karena itu, masing-masing instansi perlu mengisi form permintaan penambahan pegawai dan mengirimkannya dengan tepat waktu, yang selanjutnya data tersebut akan dibandingkan dengan data dari ke deputian Sistem Informasi Kepegawaian (SIK) BKN. "Data yang dikirimkan oleh masing-masing instansi ke BKN harusnya dibuat secara rinci, namun pada kenyataannya yang ditulis tidak rinci," urainya.

Ada pun terkait moratorium penerimaan CPNS, tugas BKN adalah mengingatkan kepada masing-masing instansi untuk melakukan penataan PNS, penataan organisasi, mengevaluasi organisasi/kelembagaan serta ketatalaksanaannya. "Penataan PNS ini sekaligus sebagai evaluasi dari kekuatan pegawai baik dari segi jumlah, maupun kualitas, komposisi, serta

distribusinya," ucapnya.

Menurutnya, penataan PNS diharapkan menghasilkan kesesuaian antara pegawai yang dibutuhkan dengan kondisi yang ada, baik secara kuantitas maupun kualitas. "Dengan jumlah dan kualitas pegawai yang sesuai berimplikasi positif pada kualitas pelayanan publik yang semakin meningkat mutunya serta terlaksana secara efisien dan efektif," tandasnya.

#### Percepatan Reformasi Birokrasi

Penataan PNS merupakan bagian dari program percepatan Reformasi Birokrasi, oleh karena itu BKN menganggap program ini krusial sehingga menjadi sebagai salah satu kegiatan unggulan yang dapat mendukung terlaksananya manajemen ASN yang profesional. Selain itu, guna mempercepat implementasi Reformasi Birokrasi diperlukan juga sinergi dari berbagai pihak terkait. Hal ini disampaikan Kabid Perencanaan Pertimbangan Formasi ASN Badi Mulyono yang mewakili Kepala BKN pada pelaksanaan *monitoring* dan evaluasi Implementasi Penataan PNS Tahun 2015 di Kabupaten Pohuwato beberapa waktu yang lalu.

Badi Mulyono menyatakan bahwa akhir tahun 2015 adalah awal diberlakukan pasar bebas Asia Tenggara (Masyarakat Ekonomi Asean-MEA).

ASN sebagai penggerak roda pemerintahan harus merespon kondisi ini dengan turut serta meningkatkan kompetensi dan memberikan pelayanan publik sebaik mungkin, agar dapat mengimbangi kebutuhan publik yang semakin meningkat dan beragam. "Di samping itu, kompetensi pegawai yang dibutuhkan juga harus memperhatikan arah pembangunan nasional, agar sektor-sektor yang akan dikembangkan dapat didukung oleh ASN yang memiliki kemampuan untuk membantu kelancaran pembangunan ekonomi," ucapnya.

Menurutnya, dengan melihat berbagai kondisi-kondisi tersebut, penataan PNS sangat relevan dilaksanakan oleh setiap Instansi Pemerintah, mengingat kegiatan ini diawali dengan mengidentifikasi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, menganalisis kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki dengan jabatan yang diduduki, hingga menyusun rencana pengembangan PNS baik melalui diklat, rotasi, ataupun mutasi. (*agus-aman*)

**Penataan PNS merupakan tugas besar BKN dalam melakukan pembinaan Manajemen ASN**



## BKD Jawa Tengah Menuju Pengelolaan Kepegawaian Profesional

Visi Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi Jawa Tengah, yakni: “Menuju Jawa Tengah Sejahtera dan Berdikari – *Mboten Korupsi, Mboten Ngapusi*” (Tidak Korupsi, Tidak Berbohong - red) menjadi *tagline* sekaligus arah gerak segenap jajaran di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, termasuk Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Demikian diungkapkan oleh Kepala BKD Provinsi Jawa Tengah, M. Arief Irwanto pada saat Tim Buletin, Herman dan Janry Haposan U. P. Simanungkalit diberi kesempatan untuk melakukan wawancara di ruang kerja Beliau.

Dalam konteks yang lebih operasional, lanjut Arief, visi tersebut diejawantahkan dalam Program Unggulan Gubernur Provinsi Jawa Tengah: “Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan Provinsi Jawa Tengah yang Bersih, Jujur, dan Transparan”. Keseluruhannya itu selaras dengan upaya perwujudan reformasi birokrasi melalui penyelenggaraan pemerintahan yang transparan dan akuntabel, dengan didukung Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, kelembagaan yang tepat fungsi dan ukuran, sistem kerja yang jelas dan terukur, kebijakan penganggaran yang efisien serta pe-

manfaat teknologi informasi untuk mencapai pelayanan prima.

Sebagai organisasi strategis dalam membantu Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) Daerah dalam melaksanakan Manajemen Kepegawaian, BKD harus dapat mewujudkan PNS yang profesional, bermoral, netral, dan sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-Undang. Oleh karena itu, BKD dalam mewujudkan cita-cita tersebut telah mencanangkan visinya, yakni: “Menjadi Pengelola Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Unggul”. Visi tersebut diwujudkannyatakan melalui misi BKD, yakni: (1) Perencanaan dan pengembangan pegawai yang obyektif dan Transparan; (2) Pelaksanaan mutasi kepegawaian yang akurat dan terukur; (3) Peningkatan kualitas pegawai melalui pengukuran kompetensi dan penilaian kinerja; (4) Peningkatan disiplin dan kesejahteraan serta netralitas pegawai; (5) Pengelolaan sistem informasi kepegawaian yang akurat dan terintegrasi; serta (6) Peningkatan tata tertib administrasi dan layanan prima kepegawaian.

Lebih lanjut Arief menjelaskan bahwa visi dan misi BKD Provinsi Jawa

Tengah ditetapkan sejalan dengan semangat reformasi birokrasi, khususnya dengan telah diberlakukannya Undang-Undang ASN (UU No. 5 Tahun 2015 – red), BKD Provinsi Jawa Tengah menerapkan beberapa kebijakan strategis yang sedang dan akan terus dimantapkan, salah satunya adalah Penyelenggaraan Promosi Jabatan secara Terbuka (*Dynamic Open Selection*). Kebijakan tersebut telah dilaksanakan sejak Tahun 2013 hingga saat ini, mulai dari Jabatan Pengawas, Jabatan Administrator hingga Jabatan Pimpinan Tinggi. Untuk Tahun 2015, total jabatan yang akan “dilelang” secara terbuka adalah sebanyak 7 jabatan. Terlebih lagi saat ini Pemerintah Provinsi Jawa Tengah telah memiliki *Assessment Center* yang didukung oleh Asesor yang kompeten dan berpengalaman sebanyak 12 orang serta bekerja sama dengan DIPSIAD, Telkom, dan Polri untuk tetap menjaga obyektivitas dan independensi dalam proses *assessment*. Arief menjelaskan bahwa BKD Provinsi Jawa Tengah saat ini telah membangun dan mengembangkan *Talent Pool* sebagai dasar dalam penataan dan pengisian jabatan di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

Penyelenggaraan Promosi Jabatan secara Terbuka yang dilakukan oleh Pemerintah Provinsi Jawa Tengah ternyata mempunyai daya magnet bagi berbagai Instansi lainnya yang menjadikan Jawa Tengah sebagai rujukan dan *benchmarking* untuk melakukan hal yang sama di lingkungan Instansi masing-masing. Sejak awal diselenggarakan hingga kini, BKD Provinsi Jawa Tengah kerap dikunjungi oleh Instansi-instansi lain, seperti Pemerintah Kabupaten dan Kota se-Provinsi Jawa Tengah, Kalimantan Timur, dan lain-lain. Kenyataan tersebut tentu saja menambah semangat sekaligus upaya untuk perbaikan secara kontinyu, sehingga sosok ASN yang didapatkan melalui hasil seleksi terbuka benar-benar sosok yang profesional dan kompeten.

Selain Kebijakan Promosi Jabatan secara Terbuka, BKD Provinsi Jawa Tengah juga menerapkan Kebijakan Ketepatan Waktu Mutasi Pegawai, penyelenggaraan *e-Personal System* bagi PNS, dan Ruang Pelayanan Informasi Kepegawaian. Khusus untuk kebijakan ketepatan waktu mutasi pegawai, BKD Provinsi Jawa Tengah tengah mengembangkan e-KP (Kenaikan Pangkat – *red*). Upaya ini ditujukan untuk meningkatkan pelayanan mutasi kepegawaian, menjamin keakuratan data pegawai, percepatan proses, dan untuk mewujudkan mekanisme KP yang efektif dan efisien. Aplikasi e-KP ini terintegrasi dengan aplikasi *e-Personal System*, sehingga akurasi data PNS dapat terjaga secara konsisten.

### Sosok Pemimpin sebagai Kunci

Semangat yang tak pernah padam untuk terus melakukan berbagai upaya perubahan dan pembaharuan yang dilakukan oleh BKD Provinsi Jawa Tengah tidak terlepas dari sosok Kepala BKD Provinsi Jawa Tengah. Terinspirasi dari profil kepemimpinan Gubernur Provinsi Jawa Tengah, Arief dalam menjalankan tugasnya sebagai Kepala BKD tetap konsisten dalam upaya mewujudkan Visi dan Misi Gubernur. Beban layanan BKD mencakup



Kepala BKD Provinsi Jawa Tengah, Arief.

sebanyak 16.040 PNS, yang terdiri dari 1.760 Pejabat Pengawas hingga Pejabat Pimpinan Tinggi, 10.116 Pelaksana dan sebanyak 4.164 Pejabat Fungsional (kondisi per 5 Maret 2015 – *red*). Berbekal dengan segudang pengalaman Beliau dalam memimpin beberapa SKPD, tidak hanya di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, namun juga di lingkungan Pemerintah Kabupaten serta berbagai pendidikan dan pelatihan, baik dalam dan luar negeri menjadi modal bagi Arief dalam menahkodai BKD saat ini dan ke depan.

Kunci utama kepemimpinan Arief dalam memimpin BKD untuk mencapai keberhasilannya adalah sikap konsisten dan komitmen serta turun langsung ke bawah dalam menjalankan tugas tanpa kenal lelah. Nilai-nilai moralitas, profesionalisme, netral, dan berwawasan global dengan tetap mempertahankan semangat idealisme menjadi sandaran bagi Arief untuk secara terus menerus ditanamkan

ke segenap jajaran BKD Provinsi Jawa Tengah.

Dalam menghadapi pesatnya dinamika lingkungan kini dan ke depan, Arief menggagas Strategi Prioritas dalam memimpin BKD, yakni: (1) Pembangunan Manajemen Kepegawaian yang didukung dengan Sistem Informasi yang Maju dan Instrumen Pengukuran yang Akurat dan Akuntabel; (2) Perbaikan Sistem Pengadaan CPNS melalui Penyusunan Formasi yang Akurat dan Tahapan Seleksi yang Tepat sesuai Kompetensi yang Dibutuhkan; (3) Perbaikan Layanan Kepegawaian yang Tertib dan Teratur; dan (4) Pembinaan Budaya Kerja dan Jiwa Profesional PNS. Strategi tersebut tentunya saja hanya akan dapat terlaksana dengan dukungan dan keterlibatan serta sinergi tidak hanya dari jajaran BKD, namun juga dari seluruh insan SKPD di seluruh Provinsi Jawa Tengah imbuhnya sambil menutup wawancara dengan Tim Buletin BKN. (*janry & herman*)

## Kakanreg XIII BKN Aceh Garap PNS Berijazah Palsu

Ijazah Palsu sudah menjadi isu nasional yang terkuak setelah adanya inspeksi dadakan oleh Menteri Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Muhammad Nasir ke perguruan tinggi tidak berizin University of Berkley Michigan America yang terletak di Jalan Proklamasi, Menteng, Jakarta Pusat.

Saat ini kasus ijazah palsu yang terjadi di beberapa daerah sudah sampai ke tingkat Kepolisian Republik Indonesia (RI). Kasus ijazah palsu yang terjadi di Kota Banda Aceh, Koran Serambi Indonesia(11/6/15) pada hal pertama memberitakan telah menangkap 4 pelaku, mereka melakukan pemalsuan 118 lembar ijazah S1 dan S1 lengkap berserta transkrip nilai dari 3 fakultas di lingkungan Universitas Syiah Kuala (Unsyiah) Banda Aceh.

Melihat hal itu Kepala Kanreg XIII BKN Aceh, Makmur merasa perlu melakukan investigasi untuk menelusuri kasus ini lebih lanjut. Selasa(16/6/2015) Makmur bersama beberapa Kabid di Kanreg XIII BKN Aceh melakukan audiensi investigasi ke Universitas Syiah Kuala.

Ditemui Tim Humas BKN di ruang kerjanya, Makmur menjelaskan dari hasil Audiensi investigasi yang beliau lakukan, tidak ada pihak ataupun personel Unsyiah yang terlibat dalam kasus pemalsuan ijazah yang terjadi saat

ini. Makmur juga menjelaskan terdapat perbedaan yang sangat mendasar antara ijazah palsu dan ijazah asli tersebut, yakni terletak pada kertas yang digunakan. "ijazah asli yang dikeluarkan oleh Unsyiah telah diproteksi dengan beberapa ciri khas, seperti kertas, stempel, nomor urut, nomor identitas, serta *water mark* ijazah itu sendiri yang hanya bisa terlihat jika diterawang menggunakan sinar ultraviolet (UV)" papar Makmur.

Tindak Lanjut pasca Audiensi itu Makmur langsung menghubungi Pemkot Banda Aceh untuk membentuk tim khusus yang menangani kasus ijazah palsu ini. Tim khusus itu nantinya akan melakukan pengecekan ijazah dan transkrip nilai ke seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terdapat di Wilayah Kerja Kanreg XIII BKN Aceh. "Jika terbukti terdapat PNS yang menggunakan ijazah palsu maka akan segera ditindaklanjuti untuk proses hukumannya" jelas Makmur.

### Baru Berdiri

Sejak diresmikan Januari 2015 lalu oleh Gubernur Aceh Zaini Abdullah, Kanreg yang mengelola 161.024 Pegawai Negeri Sipil(PNS) yang berada di Pemerintah Provinsi, 23 Pemerintah Kabupaten dan juga 26 instansi vertikal ini sudah aktif melakukan pelayanan baik Mutasi, Pensiun, Ke-

naikan Pangkat dan Pengadaan. Tercatat dari pusat data Kanreg XIII BKN Aceh, saat ini Kanreg XIII sudah selesai memproses seluruh berkas kenaikan pangkat periode 1 April 2015 dan sampai Mei 2015 sudah 545 berkas pensiun yang diproses di Kanreg XIII BKN Aceh.

Berdasarkan hasil wawancara Tim Humas BKN dengan Kakanreg XIII BKN Aceh, Makmur menjelaskan bahwa walaupun tergolong Kanreg Baru, hanya memiliki 50 Sumber daya manusia(SDM) yang terdiri dari 35 pegawai PNS dan 15 tenaga outsourcing dan masih dalam kondisi keterbatasan baik fasilitas dan anggaran namun Makmur optimis bahwa dengan kompetensi SDM yang dimiliki Kanreg XIII dapat memberikan layanan yang optimal, sebagai contoh untuk pengurusan pensiun, yang bersangkutan dapat datang langsung ke Kanreg XIII BKN Aceh dengan membawa berkas lengkap, nantinya dari resepsionis akan mengarahkan ke bagian Pensiun, dan jika berkas lengkap proses dapat ditunggu "maksimal 2 jam sudah bisa selesai" jelas Makmur.

### Peningkatan Pelayanan

Untuk memacu peningkatan pelayanan kepegawaian di Kanreg XIII BKN Aceh, Makmur berencana untuk membangun pelayanan satu pintu.



Hal ini direncanakan agar masyarakat/pegawai yang datang untuk mencari informasi, melakukan pengaduan atau mengurus proses mutasi (kenaikan pangkat, pengadaan dan pensiun) bisa langsung dilayani di depan (*front liner*) tanpa perlu masuk ke bagian teknis.

Makmur juga menjelaskan bahwa demi kebutuhan publik saat ini, Kanreg XIII BKN Aceh sedang membangun website resmi Kanreg XIII BKN Aceh guna mempermudah sosialisasi informasi maupun program-program kerja yang dilakukan Kanreg XIII BKN Aceh. Hal itu juga sejalan dengan pelaksanaan keterbukaan informasi Publik no. 12 Th 2008.

“Kami tidak ingin ketinggalan apalagi terkesan lambat, Kami akan segera mengejar Kanreg lain yang sudah lebih maju” papar Makmur.

### Tingkatkan Kompetensi SDM

Pengalaman menjabat sebagai Kepala Biro Hukum Setda Provinsi Aceh dan sekarang telah mutasi menjadi pegawai BKN membuat Makmur mengerti betul akan pentingnya memahami prinsip-prinsip dasar dari proses *legal drafting* bagi pegawai BKN.

“Kita yang bekerja di BKN dapat saja setiap saat menjadi objek gugatan

hukum. Berbagai produk hukum yang dihasilkan BKN terkait administrasi kepegawaian dapat saja digugat/diuji secara materil (*materile toetsingrecht*) dan formil (*formile toetsingrecht*) ke pengadilan, baik melalui mekanisme Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) maupun melalui jalur Mahkamah Agung (MA) terhadap produk hukum bersifat pengaturan (*regelingdaad*)” jelas Makmur. Untuk itu demi meningkatkan kompetensi pegawai dalam bidang *Legal Drafting*, Makmur mengadakan pelatihan/*coaching legal drafting* seminggu sekali bagi pegawai yang memiliki tugas pokok dan fungsi (tupoksi) terkait Produk Hukum BKN

diruang Rapat Kakanreg XIII BKN Aceh dimana Makmur sendiri turun langsung sebagai pemateri.

Sebagai Pemateri, Makmur berbagi pengalaman dan ilmu ilmu hukum mengenai *legal drafting* yang ia miliki kepada para pegawainya dan seperti gayung bersambut, jajaran pegawai Kanreg XIII BKN Banda Aceh sangat apresiatif dan antusias mengikuti pelatihan ini.

Makmur berharap kedepannya Kanreg XIII dapat mandiri mengadakan pelatihan pelatihan lain yang dapat meningkatkan kompetensi SDM yang ia miliki di Kanreg XIII BKN Aceh. (*astri*)



## Reformasi Sepenuh Hati Sistem Kompensasi PNS dalam Bingkai UU ASN (Bagian 1)

Oleh:

Janry Haposan U. P. Simanungkalit

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



### Kompensasi PNS menurut UU ASN

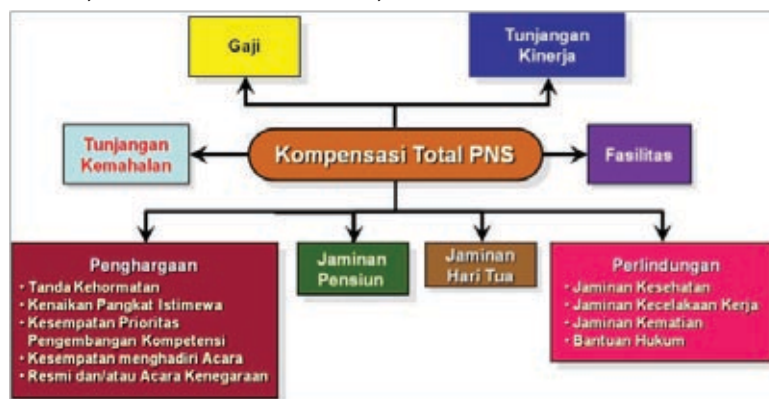
Terminologi “kompensasi” oleh sebagian PNS mungkin belum familiar, kebanyakan lebih mengenal istilah “remunerasi”, yang kerap disebut terutama pasca diterapkannya kebijakan remunerasi (baca: tunjangan kinerja) sejak Tahun 2004 untuk pegawai dan pimpinan KPK, yang selanjutnya diberlakukan bagi PNS di Kementerian Keuangan, BPK, dan MA serta diikuti oleh Pemda dengan sebutan Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) maupun berbagai sebutan lainnya. Penerapan kebijakan remunerasi pada Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah memberikan variasi besaran Tunjangan Kinerja kepada PNS pada masing-masing Instansi hingga kini.

Pada hakikatnya, istilah remunerasi (*remuneration*) sama dengan kompensasi (*compensation*). Sebutan remunerasi banyak digunakan di negara-negara Eropa dan Organisasi Buruh Internasional (ILO). Di Amerika

Serikat banyak menggunakan istilah kompensasi yang didalamnya telah mencakup manfaat (*benefit; fringe benefit*), dimana kompensasi dibagi atas kompensasi langsung (upah, gaji, tunjangan, bonus, dan insentif) dan kompensasi tidak langsung atau manfaat (fasilitas, bantuan dan santunan,

lah kompensasi yang telah mencakup manfaat didalamnya.

Substansi kompensasi PNS sesuai dengan UU ASN (UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara: Pasal 79 – 85, Pasal 91 – 92) secara ringkas tersaji pada gambar berikut ini.



Gambar 1. Kompensasi Total PNS menurut UU ASN.

premi, dan lain-lain). Sebagian referensi lain menyandingkan kompensasi dengan manfaat, sehingga disebut dengan Com-Ben (*Compensation & Benefit*). Tulisan ini menggunakan isti-

Terkait dengan Gaji PNS, UU ASN menegaskan bahwa Gaji PNS dibayarkan secara adil dan layak serta menjamin kesejahteraan PNS. Tidak terdapat penjelasan mengenai hal tersebut,

sehingga berpotensi menjadi multi interpretasi. Secara teoritis, makna adil (*equity / fairness*) dipahami sebagai adil secara internal (*internal equity*) dan eksternal (*external equity*). Adil secara internal artinya bahwa gaji PNS didasarkan pada nilai jabatan/pekerjaan (*job value*) yang diperoleh melalui Evaluasi Jabatan, yang didalamnya memuat aspek beban kerja, tanggung jawab, dan resiko pekerjaan.

Kemudian, adil secara eksternal terkait erat dengan tingkat gaji yang berlaku untuk jabatan (pekerjaan) yang serupa di pasar tenaga kerja eksternal. Oleh karena itu, dibutuhkan analisis mendalam terkait dengan persandingan gaji dan jabatan-jabatan PNS dengan tingkat gaji dan jabatan-jabatan pada pasar tenaga kerja.

Adapun kelayakan kompensasi PNS dapat dimaknai bahwa gaji yang diterima oleh PNS adalah wajar atau pantas/patut dikaitkan dengan jabatan yang dijabat oleh PNS yang bersangkutan. Lebih lanjut, makna “kesejahteraan” sesuai dengan salah satu asas dalam penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN, yakni asas kesejahteraan (Pasal 2) diarahkan untuk mewujudkan peningkatan kualitas hidup Pegawai ASN.

Selain Gaji, PNS juga menerima Tunjangan dan Fasilitas, dimana Tunjangan terdiri atas Tunjangan Kinerja dan Tunjangan Kemahalan. Tunjangan Kinerja jelas mengacu pada capaian kinerja PNS, sedangkan Tunjangan Kemahalan mengacu pada Tingkat Kemahalan berdasarkan Indeks Harga (*Price Index*) yang berlaku pada masing-masing daerah, dimana untuk PNS yang bekerja di luar negeri, konteks daerah dapat diinterpretasikan daerah dalam suatu negara yang bersangkutan, yang tentunya mempertimbangkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) PNS. Berikutnya, fasilitas diberikan kepada PNS untuk memperlancar pelaksanaan tugas dan fungsi PNS.

## PNS dan Implikasinya

Uraian di atas sesuai dengan UU ASN menegaskan bahwa komponen Kompensasi Langsung PNS terdiri atas Gaji, Tunjangan Kinerja, dan Tunjangan Kemahalan. Sebelum pemberlakuan UU ASN, komponen Kompensasi Langsung PNS lebih banyak lagi, yakni terdiri atas Gaji Pokok, Tunjangan Keluarga, Tunjangan Pangan, Tunjangan Papua, Tunjangan Jabatan, dan Tunjangan Kinerja serta Honorarium dari berbagai sumber kegiatan pada masing-masing Instansi. Oleh karena itu, terjadi proses penyederhanaan (*simplify*) komponen Kompensasi Langsung PNS menurut UU ASN, yakni menjadi hanya 3 komponen, yakni Gaji, Tunjangan Kinerja, dan Tunjangan Kemahalan. Mencermati substansi ketiga komponen tersebut, maka jelaslah bahwa konteks Gaji lebih dipahami sebagai Gaji Jabatan (*Position Based*), sementara konteks Tunjangan Kinerja terkait erat dengan Sistem Penilaian Kinerja PNS, kemudian konteks Tunjangan Kemahalan didasarkan pada Indeks Harga yang berlaku pada masing-masing Daerah pada suatu negara.

Simplifikasi Sistem Kompensasi Langsung PNS berimplikasi pada aspek-aspek pokok berikut, antara lain:

1. Evaluasi Jabatan secara tepat dan komprehensif terhadap seluruh Jabatan PNS (Jabatan Pimpinan

Tinggi, Administrasi, dan Fungsional). Oleh karena itu, dibutuhkan Standarisasi Metode Evaluasi Jabatan yang digunakan, sehingga akan menghasilkan Nilai Jabatan dan Harga Jabatan serta Klasifikasi Jabatan yang tepat dan menjamin Keadilan Internal PNS sekaligus sebagai fondasi dalam menciptakan Keadilan Eksternal PNS.

2. Sistem Penilaian Kinerja PNS, mengingat basis pemberian Tunjangan Kinerja PNS adalah Kinerja PNS, maka Sistem Penilaian Kinerja PNS haruslah juga dilakukan secara komprehensif, yang didasarkan pada perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit/organisasi (Pasal 76).
3. Sistem Pengukuran Tingkat Kemahalan PNS yang menghasilkan Indeks Harga Daerah/Negara, termasuk untuk konteks PNS yang bekerja atau ditugaskan di luar negeri.
4. Komitmen dan konsistensi untuk penyederhanaan komponen Kompensasi Langsung PNS, dalam rangka transparansi Sistem Kompensasi PNS ke depan, dengan tetap mengacu pada 3 komponen, yakni Gaji, Tunjangan Kinerja, dan Tunjangan Kemahalan.



Gambar 2. Aspek Pokok Kompensasi Langsung PNS.

## Simplifikasi Kompensasi Langsung

# Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

OPINI

Oleh:

Ajib Rakhmawanto, S.IP, M.Si

Peneliti pada Pusat Pengkajian dan Penelitian BKN



Fenomena baru dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengenal 2 (dua) kategori jenis pegawai ASN dalam instansi pemerintah. Jenis pegawai tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K). PNS adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. P3K adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. P3K merupakan terobosan kebijakan

yang sangat strategis untuk menciptakan inovasi dalam penyelenggaraan pemerintahan. P3K bukanlah Pegawai Honorer, Pegawai Kontrak, ataupun Pegawai Harian Lepas sebagaimana yang ada di hampir instansi pemerintah saat ini (khususnya instansi Pemerintah Daerah).

P3K merupakan pegawai ASN profesional yang direkrut untuk memenuhi kebutuhan instansi dan kompetensinya tidak dimiliki oleh PNS. Adanya P3K dapat membuat fleksibilitas dan mampu mengubah warna dalam birokrasi pemerintahan. Selain itu P3K juga diharapkan dapat memacu adrenalin dalam birokrasi pemerintahan yang dapat menumbuhkan citra baru, bahwa siapapun yang ingin mengabdikan

pada negara tidak harus berstatus sebagai PNS. PNS selama ini dipandang masyarakat seolah-olah satu-satunya lapangan pekerjaan yang dianggap paling baik untuk mengabdikan pada negara. Padahal masih banyak sektor yang jauh lebih baik untuk memajukan bangsa dan negara dengan berbakti sebagai pegawai swasta ataupun wirausaha. Disisi lain dengan adanya P3K diharapkan bisa meminimalisir kekurangan dalam penyelenggaraan pemerintahan yang diharapkan dapat bersinergi dengan PNS. P3K akan direkrut secara profesional, mengingat filosofi P3K di instansi pemerintah untuk memenuhi kebutuhan yang kualifikasinya tidak dimiliki oleh PNS.

Pengadaan P3K harus lebih baik

atau minimal sama dengan PNS melalui beberapa tahapan, seperti; perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan sebelum ditetapkan kontrak kerjanya. Pengadaan P3K harus berdasarkan pada kompetensi, kualifikasi, dan kebutuhan yang benar-benar ada dalam instansi pemerintah. Seorang P3K nantinya akan diberikan hak mendapatkan gaji serta tunjangan yang layak dan terstandar sesuai beban kerja dan bobot nilai kontraknya. Di samping itu pegawai P3K juga akan diberikan asuransi, kesempatan untuk pengembangan kompetensi, memperoleh bantuan hukum dalam bekerja, dan penghargaan bagi yang berprestasi. Di sinilah pentingnya pengelolaan P3K secara profesional dengan menetapkan siklus manajemen SDM berbasis merit. Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 pada Pasal 93 menyebutkan bahwa manajemen P3K meliputi; penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan perjanjian kerja, dan perlindungan.

Untuk menetapkan kebutuhan P3K, setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan P3K berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Penyusunan kebutuhan jumlah P3K dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan P3K dilakukan secara terintegrasi dalam penyusunan kebutuhan pegawai ASN keseluruhan termasuk PNS di setiap Instansi Pemerintah. Setiap Warga Negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi calon P3K setelah memenuhi persyaratan. Calon pegawai P3K yang memenuhi kualifikasi dan kompetensi akan ditetapkan sebagai pegawai P3K oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Pegawai P3K yang sudah bekerja di instansi pemerintah

tidak dapat diangkat secara otomatis menjadi calon PNS. Untuk dapat diangkat menjadi calon PNS, P3K harus mengikuti semua proses seleksi dan memenuhi persyaratan sebagai calon PNS sesuai dengan ketentuan/peraturan yang mengatur tentang manajemen PNS.

Dalam melakukan pekerjaan sebagai penyelenggara pemerintahan, P3K akan dinilai kerjanya. Penilaian kinerja P3K bertujuan untuk menjamin objektivitas prestasi kerja yang sudah disepakati berdasarkan perjanjian kerja antara Pejabat Pembina Kepegawaian pegawai yang bersangkutan. Penilaian kinerja P3K dilakukan berdasarkan perjanjian kerja di tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku pegawai. Penilaian kinerja P3K dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian kinerja P3K berada di bawah kewenangan Pejabat yang Berwenang pada instansi pemerintah masing-masing. Penilaian kinerja P3K dapat didelegasikan secara berjenjang kepada atasan langsung dari P3K. Penilaian kinerja P3K dapat mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahannya. Hasil penilaian kinerja P3K disampaikan kepada tim penilai kinerja P3K. Hasil penilaian kinerja P3K dimanfaatkan untuk menjamin objektivitas perpanjangan perjanjian kerja, pemberian tunjangan, dan pengembangan kompetensi. Bagi P3K yang dinilai oleh atasan dan tim penilai kinerja P3K tidak mencapai target kinerja yang telah disepakati dalam perjanjian kerja, akan diberhentikan sebagai pegawai P3K.

Dalam sistem penggajian P3K, pemerintah akan membayar gaji yang adil dan layak kepada pegawai P3K. Gaji P3K diberikan berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan, dan resiko pekerjaan. Gaji dibebankan pada APBN untuk P3K di Instansi Pusat dan APBD untuk P3K di Instansi Daerah. Selain gaji, P3K mendapatkan tunjangan se-

suai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Di samping itu P3K juga akan diberikan perlindungan berupa; jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan bantuan hukum. Untuk menambah wawasan dan memacu produktivitas kerja, pegawai P3K akan diberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Kesempatan untuk mengembangkan kompetensi direncanakan setiap tahun oleh instansi pemerintah dimana P3K dipekerjakan. Pengembangan kompetensi akan dievaluasi oleh Pejabat Yang Berwenang yang nantinya akan dipergunakan sebagai salah satu dasar untuk perjanjian kerja selanjutnya. Pengembangan kompetensi bagi P3K dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, penataran, dan lain sebagainya.

Pegawai P3K yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan. Penghargaan dapat berupa pemberian: tanda kehormatan, pengembangan kompetensi, atau menghadiri acara resmi kenegaraan. Namun, sebaliknya apabila melanggar kontrak dan disiplin P3K juga akan dikenai sanksi dan hukuman disiplin. Hukuman disiplin P3K seperti dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana, melakukan pelanggaran disiplin P3K tingkat berat, atau tidak memenuhi target kinerja yang telah disepakati sesuai dengan perjanjian kerja. Oleh karena itu, untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, P3K wajib mematuhi disiplin P3K. Oleh karena itu, setiap instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap P3K serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.

## Mengikat Indonesian Best Talent di Ranah Birokasi

Pemenang Lomba  
Penulisan Opini  
HUT BKN

Oleh:  
Diah Eka Palupi,  
Pengolah Bahan Informasi dan Publikasi



**A**nimo masyarakat Indonesia yang melamar menjadi abdi negara, dari tahun ke tahun kian memuncak. Data KemenPAN-RB menyebutkan, jumlah pelamar CPNS 2014 hingga pertengahan Oktober menembus 2.603.780 orang<sup>1</sup>. Sebelumnya, pada tahun 2013, peserta seleksi CPNS mencapai angka 1.612.854 orang<sup>2</sup>. Tingginya antusiasme tersebut, merupakan peluang memilih kader terbaik untuk masuk ke dalam lingkup birokrasi.

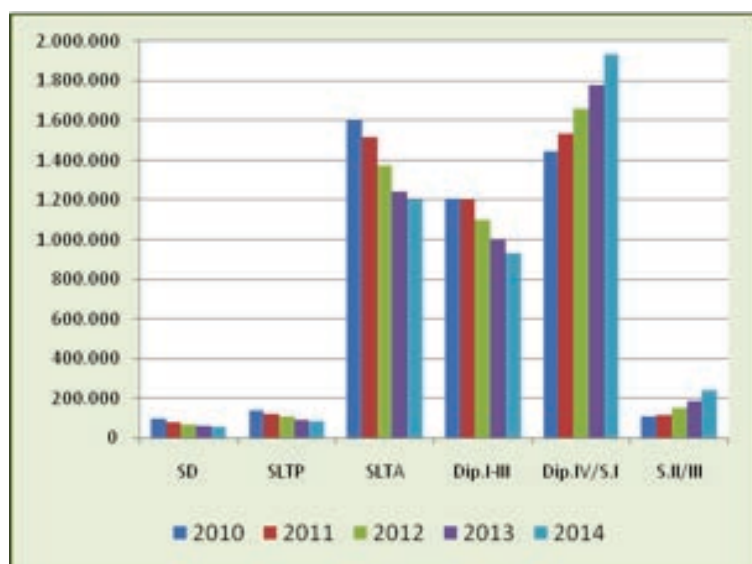
Tidak hanya itu, kualitas pendidikan napas-napas baru yang masuk ke dalam instansi pemerintah pun mengalami peningkatan. Data BKN yang tertuang dalam Buku Statistik Pegawai Negeri Sipil Desember 2014

menyebutkan jumlah PNS yang menyanggah gelar sarjana-Doktor tahun 2014 semakin meningkat dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Itu artinya kualitas pendidikan PNS secara mayoritas semakin baik. Kondisi itu tergambar pada grafik di bawah:

Kondisi itu menggambarkan dari sisi rekrutmen saat ini, birokrasi telah memiliki modal yang cukup mantab dalam upaya peningkatan kualitas kinerja. Namun, modal sebaik apapun jika tidak terkelola dengan baik, tidak akan memberi manfaat berarti bagi kemajuan organisasi. Mengutip pernyataan Dr.Ora-orn Poocharoen dari Lee Kuan Yew School of Public Policy National University of Singapore dalam Seminar *Talent Manage-*

*ment* yang diselenggarakan BKN pada 25 Mei 2015 lalu, disebutkan bahwa salah satu langkah penting dalam upaya meningkatkan kinerja sebuah organisasi adalah mengelola pegawai-pegawai berbakat penuh potensi yang telah berhasil direkrut. Pegawai-pegawai berkualitas baik yang terjaring pascarekrutmen harus dikelola sedemikian rupa agar dapat memberikan potensi optimumnya bagi kepentingan organisasi. Mereka harus “disentuh” dengan program *talent management* yang berisi program pengembangan yang membuat potensi besar mereka tidak ‘stuck’ namun terus berkembang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Jika birokrasi tidak dapat menyusun program pembinaan pegawai secara tepat, bukan tidak mungkin kader-kader terbaik yang telah terekruit akan mudah mengajukan pengunduran diri dan memilih beralih kepada institusi lain. Hal itu terkait dengan euforia saat ini di mana muncul kompetisi antarinstansi baik swasta maupun pemerintah untuk menyajikan kinerja terbaik. Kompetisi itu membawa konsekuensi tarik menarik tenaga kerja dengan kualitas terbaik. Terkelolanya pegawai berpotensi tinggi meru-

Sumber :  
*Buku Statistik Pegawai Negeri Sipil Desember 2014, Kedepu-tian Bidang Sistem Informasi Kepegawaian BKN*



Peningkatan Kualitas PNS Dalam Lima Tahun Terakhir

- 1) [www.m.liputan6.com](http://www.m.liputan6.com), Jumlah Pelamar CPNS 2014 Tembus 2,6 Juta Orang, dikases pada 22 Mei 2015 pukul 08.30 WIB.
- 2) [www.pikiran-rakyat.com](http://www.pikiran-rakyat.com), 1.612.854 Peserta Ikuti Seleksi CPNS 2013.

pakan investasi besar bagi sebuah organisasi. Melalui pegawai-pegawai potensial itu lah percepatan dan kualitas capaian kinerja organisasi dapat diharapkan. Salah satu konsep *talent management* yang dapat dilakukan sebuah organisasi adalah dengan menerapkan *human capital strategy* (HCS) yang visioner namun implementatif agar organisasi memiliki langkah yang tepat dalam membangun keterikatan pegawai berpotensi tinggi.

Dalam buku *Talent Management Implementation* besutan PPM Manajemen dijelaskan bahwa penerapan HCS yang tepat akan memunculkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki keunggulan kompetitif dan mampu berkontribusi bagi kemajuan organisasi. Dalam aplikasinya, penyusunan HCS didasarkan pada visi, misi, budaya, nilai-nilai dan arah strategi organisasi. HCS kemudian dirinci menjadi strategi SDM yang meliputi *human capital acquisition, development, engagement dan retention* yang kesemuanya merupakan proses manajemen yang saling terkait sebagai suatu sistem. Organisasi yang melakukan perbaikan terhadap praktik SDM tertentu akan mampu mencapai target-target kerja yang dimilikinya. Praktik-praktik SDM yang dimaksud meliputi penempatan staf, manajemen kinerja, pengembangan kepemimpinan dan perencanaan. Bila persepsi pegawai terhadap praktik manajemen SDM positif, akan berpengaruh positif pula terhadap keterikatan karyawan. Membangun keterikatan terhadap pegawai melalui sistem manajemen SDM perlu memperhatikan faktor usia. Sebab, setiap kelompok usia memiliki kebutuhan, nilai-nilai, preferensi dan pandangan masing-masing mengenai instansi mereka sesuai dengan stimulasi yang mereka terima selama ini. Perlakuan yang tepat akan menumbuhkan keterikatan yang erat antara pegawai dan organisasi tempat dia bekerja. Keterikatan pegawai tersebut selanjutnya akan berdampak positif terhadap kinerja yang akhirnya akan berkontribusi positif pula terhadap produktivitas organisasi. Harter et. Al. (2002) dan Gal-

lup (2007) dalam buku *Talent Management Implementation* menyampaikan keyakinannya mengenai hubungan keterikatan karyawan terhadap kualitas kerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki derajat *engagement* yang tinggi akan memiliki keterikatan emosi yang tinggi pada organisasi. Keterikatan emosi itu akan mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (cenderung memiliki kualitas kerja yang memuaskan) dan akan berdampak pada rendahnya keinginan meninggalkan pekerjaan. Dengan kata lain, keterikatan karyawan mempengaruhi kualitas kerja karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi jumlah ketidakhadiran dan menurunkan kecenderungan untuk berpindah pekerjaan. Keterikatan karyawan berdampak positif terhadap kinerja karyawan yang akhirnya akan berkontribusi positif pula terhadap kinerja organisasi. Harter et. Al. (2002) dan Gallup (2007) menyatakan keyakinan mengenai adanya hubungan keterikatan karyawan terhadap hasil kerja instansi. Keterikatan baik secara kognisi maupun emosi dalam pekerjaan, akan menumbuhkan kepercayaan diri dan keyakinan karyawan terhadap kemampuannya sehingga dapat menciptakan dan membangun kelompok kerja maupun tim kerja yang terikat. Hal ini akan berkontribusi terhadap kualitas kinerja karyawan.

Untuk membangun keterikatan pegawai, sebuah instansi/organisasi pertama-tama perlu merumuskan karakteristik *talent* yang dibutuhkan organisasi. Perumusan karakteristik *talent* ini didasarkan pada kebutuhan hari ini dan masa mendatang (*Future talent needs*). Perumusan karakter yang visioner merupakan salah satu bentuk antisipasi terhadap tantangan persaingan yang sangat mungkin terjadi di masa mendatang.

Perumusan karakter *talent* yang dibutuhkan organisasi bisa dikelompokkan ke dalam sejumlah segmentasi seperti *talent managerial* yang berada dalam posisi struktural, *talent profesional*, yakni kelompok *talent* yang terdiri dari pegawai-pegawai dengan

keahlian tertentu dan *talent critical*, yakni kelompok pegawai yang sangat dibutuhkan keberadaannya dalam organisasi, namun tidak masuk dalam stuktur tingkatan tertentu. Setiap kelompok *talent* tersebut, instansi/organisasi perlu juga mengelompokkan pegawai berdasarkan karakter yang melekat saat ini dan prediksi di masa datang. Misalnya, pegawai yang memang memiliki kontribusi jelas dan terukur, pegawai yang berpeluang untuk dipromosikan di masa datang, pegawai yang peduli terhadap kemajuan organisasi dan pegawai yang berpotensi menjadi “bintang” organisasi. Semua karakter itu dapat diperoleh melalui proses *assessment* dan *performance management*. Pengelompokan pegawai berdasarkan karakter tersebut kemudian menjadi acuan penyusunan penempatan, program pengembangan diri dan *career path* pegawai bersangkutan. Implementasi semua langkah tersebut terus dipantau dan dievaluasi. Menyediakan ruang bagi pegawai untuk mengkomunikasikan apa yang dialaminya di dunia kerja juga memiliki peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung munculnya optimalisasi kinerja dari seorang pegawai. Menghidupkan unit konseling yang efektif juga diperlukan untuk meminimalisasi munculnya rasa ketidaknyamanan dalam dunia kerja. Konsultasi yang digelar bersama unit konseling tersebut diharapkan mampu mengurai problematika yang dihadapi seorang pegawai selama menjalankan tugasnya. Segala upaya yang telah terurai di atas diharapkan dapat menciptakan atmosfer dunia kerja yang dapat mendukung lahirnya kinerja berkualitas dari para pegawai. Upaya “*maintenance*” yang dilakukan organisasi terhadap pegawai dengan segala potensi yang ada dapat menumbuhkan keterikatan yang akhirnya menjadi pelecut lahirnya loyalitas terhadap organisasi. Jika loyalitas telah terbentuk seorang pegawai dapat memberikan kontribusi terhadap organisasi hingga level optimal yang mereka miliki.



## Bolehkah BKN Mengatur?

Oleh:  
Farhan Abdi Utama,  
Legal Drafter BKN

**N**ormatively, BKN memiliki kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen ASN secara nasional. Dalam melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian, BKN menyelenggarakan fungsi antara lain menyusun dan menetapkan kebijakan teknis di bidang manajemen kepegawaian. Berbagai kebijakan teknis tersebut lazim dituangkan dalam bentuk peraturan perundang-undangan, yaitu dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (PERKA BKN). PERKA BKN diakui keberadaannya dan memiliki kekuatan hukum mengikat, namun dalam praktiknya masih terdapat instansi, kementerian/lembaga, dan pejabat pembina kepegawaian baik di pusat maupun daerah yang seakan meragukan keberadaan dan kedudukan atau bahkan melanggar PERKA BKN yang telah ditetapkan.

### Pemerintah Boleh Ikut Mengatur

Mengapa saya gunakan kata “boleh” pada subjudul di atas? Tak lain, karena sejatinya fungsi pengaturan atau fungsi legislasi secara kodrati dimiliki oleh lembaga legislatif (DPR, DPD, DPRD). Namun dalam perkembangan praktik kenegaraan, kewenangan membentuk hukum tidak lagi hanya diberikan kepada lembaga legislatif, tetapi juga berada pada kekuasaan eksekutif, yang diturunkan dalam bentuk peraturan administrasi negara atau peraturan yang dibuat berdasarkan pelimpahan dari badan legislasi. Bahkan terdapat

kecenderungan yang menunjukkan bahwa cabang kekuasaan membentuk undang-undang makin kendor atau minimal tidak sebanding dengan kecepatan pembentukan hukum oleh administrasi negara (Ni'matul Huda: 2007). Kondisi ini menjadi logis disebabkan lingkup tugas dan wewenang pemerintahan yang semakin luas, sehingga memerlukan pengaturan yang sama luasnya.

Melihat fungsi pengaturan yang dimiliki pemerintah, tidak dapat dilepaskan dari pandangan bahwa dalam dimensi yang lebih luas, pemerintah memiliki kekuasaan mandiri untuk bertindak mandiri, baik dalam ranah pengaturan (regelen) maupun ranah penyelenggaraan administrasi negara (besturen). Sejalan dengan itu, pandangan dalam melihat pemerintahan dari sisi formal semakin menegaskan kekuasaan mengatur dan memutuskan yang dimiliki oleh pemerintah. Pandangan-pandangan inilah yang kemudian menjadi dasar bagi lembaga pemerintahan dalam melaksanakan fungsi pengaturan.

### Kedudukan LPNK dalam Pemerintahan

Fungsi pengaturan yang dimiliki lembaga pemerintah erat kaitannya dengan kedudukan mereka dalam sistem ketatanegaraan. Salah satu lembaga pemerintah yang diakui secara formal dalam sistem ketatanegaraan kita adalah Lembaga Pemerintahan Nonkementerian (LPNK). LPNK merupakan lembaga pemerintah pusat yang dibentuk oleh Presiden untuk melaksanakan tugas pemerintahan tertentu, sesuai ketentuan yang berlaku (Maria Farida Indrati: 2007). LPNK berkedudukan di bawah dan

bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Secara formal, kedudukan LPNK diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara yang menyatakan bahwa:

“Lembaga pemerintah nonkementerian berkedudukan di bawah Presiden dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri yang mengkoordinasikan.”

Terkait kedudukannya, Maria Farida sebagaimana mengutip pendapat Hamid Attamimi juga menyatakan bahwa sesungguhnya antara kementerian dan LPNK itu sejajar, satu tingkatan. Jika digambarkan dalam bagan/struktur, LPNK hanya sedikit lebih rendah dari kementerian hanya karena kewenangan yang dimilikinya tidak seluas kewenangan yang dimiliki oleh kementerian.

LPNK dapat dikategorikan sebagai sebuah agensi eksekutif, yang dikepalai oleh pimpinan tunggal yang dapat diberhentikan hanya berdasarkan keinginan Presiden semata, tanpa membutuhkan persetujuan dari lembaga negara lain (Gary Lawson: 2007).

### Menguji Fungsi Pengaturan BKN

BKN sebagai salah satu bagian dari organ pemerintahan yang berbentuk LPNK, menyadari pentingnya fungsi peraturan perundang-undangan sebagai sarana mengatur maupun sebagai instrumen kebijakan. Oleh karena itu, agar setiap urusan di bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan BKN dapat terlaksana dengan baik, ditetapkanlah berbagai PERKA BKN.

Terdapat perbedaan pendapat terkait mana lembaga pemerintahan yang memiliki fungsi mengatur atau membentuk peraturan perundang-

undangan, dan mana yang tidak. Ada pendapat yang menyatakan bahwa yang dapat membentuk peraturan perundang-undangan hanyalah pejabat/lembaga pemerintahan memiliki kedudukan politis (yang terendah menteri/kementerian), sedangkan pejabat birokrat/administrasi tidak. Lembaga-lembaga pemerintahan non-kementerian, sepanjang menyangkut kebutuhan internalnya masing-masing dapat saja menetapkan suatu produk peraturan tertentu yang bersifat internal (*internal regulation*). Apabila LPNK menginginkan agar peraturan mereka mengikat secara umum, maka harus diajukan kepada Presiden untuk dibuat dalam bentuk Peraturan Pemerintah atau Peraturan Presiden. Lantas, apa benar demikian? Yuk, kita uji!!!

Menurut Maria Farida (Pakar Ilmu Perundang-undangan sekaligus Hakim Konstitusi) LPNK dapat membentuk peraturan perundang-undangan mengingat kedudukannya sebagai pembantu Presiden dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan tertentu, seperti halnya kementerian. LPNK tetap dapat membentuk peraturan perundang-undangan sepanjang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau dibentuk berdasarkan kewenangan. Sejalan dengan itu, Natabaya juga menyatakan bahwa (kepala) badan, lembaga, atau komisi yang setingkat yang dibentuk oleh undang-undang atau pemerintah atas perintah undang-undang dapat membentuk peraturan perundang-undangan sepanjang mendapat kewenangan atribusi atau delegasi dari peraturan perundang-undangan yang membentuknya (HAS. Natabaya: 2008).

Pemberian kewenangan atau fungsi pengaturan kepada LPNK mutlak diperlukan mengingat kedudukan LPNK sangat penting dan strategis dalam pemerintahan karena mengemban tugas-tugas khusus yang tidak dapat dikategorikan atau diberikan kepada kementerian tertentu. Jika tidak memiliki fungsi pengaturan, maka bagaimana mungkin LPNK dapat

menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Demikian halnya dengan BKN, jika tidak memiliki fungsi pengaturan, maka bagaimana cara BKN mengatur dan mengurus urusan kepegawaian yang menjadi kewenangannya. Apakah mungkin diserahkan kepada Kementerian PAN dan RB misalnya, sementara tanggung jawab Kementerian PAN dan RB secara yuridis normatif adalah urusan aparatur negara dan penataan birokrasi yang sejatinya berbeda dengan urusan kepegawaian. Di samping itu, secara teoretik justru Kementerian PAN dan RB yang sejatinya tidak memiliki fungsi pengaturan karena sifatnya yang non portofolio (Jimly Asshiddiqie: 2006).

Terkait pendapat yang menyatakan bahwa pejabat karier/administrasi tidak dapat membentuk peraturan perundang-undangan, hal tersebut tepat jika ditujukan kepada Pejabat Pimpinan Tinggi Utama yang berada di bawah Menteri, misalnya seorang Direktur Jenderal (Dirjen). Dirjen semestinya tidak dapat menerbitkan peraturan perundang-undangan, karena secara normatif, hierarki peraturan perundang-undangan pada tingkat kementerian hanya sampai Peraturan Menteri, sehingga dapat diartikan bahwa tugas dan kewenangan menerbitkan peraturan seharusnya berada pada Menteri, bukan pada pejabat di bawahnya. Lain halnya dengan Pejabat Pimpinan Tinggi Utama yang menduduki jabatan pimpinan LPNK (Kepala/Ketua) seperti halnya BKN, maka tetap dapat membentuk peraturan perundang-undangan karena pada dirinya melekat kedudukan sebagai pucuk pimpinan tertinggi dari lembaga yang menjalankan tugas-tugas pemerintahan tertentu, di samping secara yuridis normatif juga memang diberikan kewenangan oleh undang-undang.

Terkait pendapat bahwa jika LPNK menginginkan agar peraturan mereka mengikat secara umum, maka harus diajukan kepada Presiden untuk dibuat dalam bentuk Peraturan Pemerintah atau Peraturan Presiden, hal tersebut tidaklah tepat, dengan

dua alasan. Pertama, karena sejatinya Presiden telah menyerahkan sebagian tugas dan wewenangnya kepada LPNK untuk mengatur dan mengurus urusan tertentu dalam pemerintahan. Jika diajukan atau dikembalikan kembali kepada Presiden untuk dibuat dalam bentuk Peraturan Pemerintah atau Presiden, sama halnya dengan mengembalikan tugas dan wewenang yang sudah diberikan oleh Presiden kepada LPNK untuk dikerjakan sendiri oleh Presiden. Kedua, materi muatan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan (milik) LPNK, tidaklah tepat jika diatur dalam Peraturan Pemerintah maupun Peraturan Presiden. Materi muatan Peraturan LPNK adalah hal-hal yang harus diatur lebih lanjut sesuai dengan lingkup tugas dan fungsi serta kewenangan masing-masing institusi tersebut, sedangkan materi muatan Peraturan Pemerintah adalah materi untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya dan materi muatan Peraturan Presiden adalah berisi materi yang diperintahkan oleh Undang-Undang, materi untuk melaksanakan Peraturan Pemerintah, atau materi untuk melaksanakan penyelenggaraan kekuasaan pemerintahan. Sebagai contoh, misalnya materi muatan mengenai tata cara penjatuhan hukuman disiplin atau petunjuk teknis tentang kenaikan pangkat, tentunya akan “ketinggian” jika diatur dengan sebuah Peraturan Pemerintah maupun Peraturan Presiden.

## Penutup

Sudah tepat kiranya jika BKN menggunakan fungsi pengaturan dalam melaksanakan tugas dan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian. Pun sebaliknya, BKN dalam mengurus dan melaksanakan tugas pemerintahan di bidang kepegawaian tidak dapat dilepaskan dari fungsi pengaturan (membentuk peraturan perundang-undangan), sesuai kewenangan yang dimilikinya. Dengan demikian, seperti lirik sebuah senandung lawas, kita pun boleh bilang: “Jangan pernah kau ragukan PERKA-ku...”.



## Apparatus Oeconomicus

Oleh:  
Yosua Jaya Edy  
Auditor Kepegawaian Muda

Gagasan *apparatus oeconomicus* ini tidak dapat dipungkiri terinspirasi konsep *homo oeconomicus* atau manusia ekonomi. Dalam manusia ekonomi (*homo oeconomicus*) manusia dalam berinteraksi didorong oleh kepentingan sendiri dan bertindak berdasarkan asas atau prinsip ekonomi. Seseorang atau sekelompok orang yang dalam tindakannya menggunakan prinsip ekonomi maka segala sesuatunya dilakukan secara efisien. Kata efisien menunjukkan perbandingan yang optimal antara pengorbanan dengan hasil, artinya manusia selalu ingin mencapai hasil yang sebanyak mungkin dengan pengorbanan yang sekecil mungkin. Sebagai homo ekonomikus, manusia harus bertindak secara rasional dalam perilaku ekonomi sehari-hari.

Begitu juga dengan *apparatus* (baca: aparatur) juga dituntut selalu bertindak rasional yaitu selalu memperhatikan sebab akibat dalam mengambil suatu keputusan dalam rangka pemenuhan kebutuhannya sehingga tidak merugikan dirinya sendiri. Yang menarik kemudian adalah bagaimana prinsip-prinsip ekonomi ini termanifestasi dalam perilaku kerja aparatur. Apakah kerja-kerja yang dilakukan secara sadar oleh aparatur ini murni sebagai sebuah bentuk pelayanan sebagai abdi negara, pengembangan diri atau sekadar sarana pemenuhan kebutuhan sehari-hari semata. Penggambaran sifat *oeconomicus* mungkin terdengar sarkastis, namun konsep ini

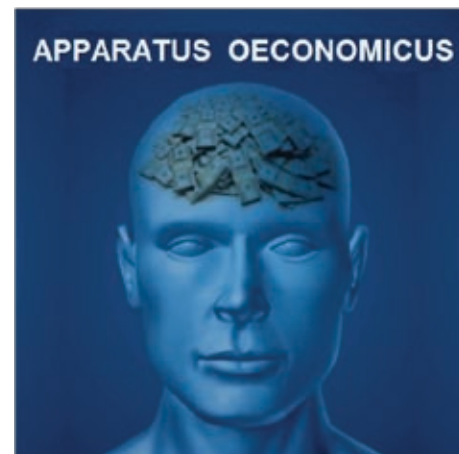
dirasa mampu melukiskan kondisi perilaku kerja aparatur yang saat ini melulu disoroti hasil kerjanya.

Sebagai bagian dari manusia ekonomi, berbagai stimulus finansial selalu diharapkan membawa implikasi positif terhadap kinerja aparatur. Berbagai rujukan dan riset banyak dilakukan oleh para ilmuwan yang mencoba melihat korelasi positif antara stimulus finansial dengan kinerja. Salah satu stimulus finansial adalah dengan penciptaan sistem penggajian yang baik sehingga dapat membuat peningkatan kesejahteraan, dan hal ini berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja aparatur. Sistem penggajian berkaitan dengan cara negara memberikan kesejahteraan kepada aparatur, namun bukan hanya kesejahteraan semata yang harus diperhatikan dalam sistem penggajian, tetapi juga kesejahteraan yang berkorelasi dengan peningkatan kinerja aparatur itu sendiri.

Skema kenaikan gaji aparatur setiap tahun yang diberikan Pemerintah tentunya tidak semata-mata sekadar mengikuti laju inflasi semata, namun ada agenda tersendiri dimana ada harapan peningkatan kinerja dari aparatur itu sendiri yang saat ini menjadi perhatian khusus dalam agenda reformasi birokrasi. Saat ini ada wacana pemberlakuan sistem gaji tunggal (*single salaries system*), dimana sistem ini menghendaki diberikannya satu saja gaji pokok bagi aparatur dan meminimalisir penghasilan-penghasilan aparatur di luar gaji pokok. Sistem

gaji tunggal sebagai salah satu bentuk sistem penggajian yang sangat berkaitan erat dengan pemenuhan kesejahteraan pegawai dianggap dapat membuat penggajian kepada aparatur menjadi lebih sederhana. Anatomi *Single salary system* terdiri atas unsur jabatan, kinerja, serta *grade* dan *step*. *Single salary system* mengakumulasi berbagai jenis penghasilan dan menetapkan komponen penghasilan menjadi satu jenis penghasilan. Sistem penggajian aparatur berbasis jabatan tidak lagi mendasarkan pangkat dan golongan ruang, tetapi didasarkan bobot/*grade* jabatan (evaluasi jabatan). Penetapan besaran gaji terendah harus mempertimbangkan standar kehidupan layak (*cost of living*), besaran gaji di sektor swasta atau BUMN untuk semua jenjang jabatan setara.

Jika diterapkan sistem ini diharapkan akan membangkitkan semangat kerja aparatur. Seorang aparatur yang menginginkan gaji besar harus giat



Gambar: penulis

dan lebih semangat bekerja. Kalau kinerja baik maka gajinya juga akan baik, demikian sebaliknya. Oleh karena itu sistem ini dirasa memenuhi rasa keadilan dan diharapkan mampu menghilangkan akronim PGPS, pinter *gobl\*k* penghasilan sama.

Sederhananya sebagai makhluk ekonomi, aparatur tentunya berusaha melakukan segala tindakan untuk memenuhi kebutuhannya; dalam tindakan memenuhi kebutuhannya selalu memperhatikan faktor moral (etika, norma dan hukum); untuk memenuhi kebutuhannya, aparatur dapat bekerja sama dengan sesama manusia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hakekatnya aparatur dalam fungsinya sebagai makhluk sosial dan makhluk ekonomi selalu memerlukan kerja sama dengan sesama dalam lingkungan kerjanya.

Yang menjadi permasalahan kemudian dan berdampak serius terhadap citra aparatur adalah segala tindakan yang dilakukan didalam memenuhi kebutuhannya tersebut adalah dengan mengesampingkan faktor moral, bersifat transaksional semata dan hanya beorientasi terhadap uang. Berbagai macam bentuk pungutan liar, salam tempel dan "permainan" anggaran menjadi irisan dari berbagai macam patologi birokrasi. Semakin besar anggaran yang dialokasikan untuk kegiatan semakin besar pula peluang untuk me mark-up anggaran, tidak adanya kejelasan antara biaya dan pendapatan dalam birokrasi publik, terdapatnya tradisi memotong anggaran yang diajukan pada proses perencanaan anggaran sehingga memunculkan inisiatif pada aparatur yang mengajukan anggaran untuk melebihi-lebihkan anggaran. Pembengkakan anggaran akan semakin meluas ketika kekuatan *civil society* lemah dalam mengontrol pemerintah. Kajian ekonomi memiliki kekurangan daya untuk memahami perilaku manusia (baca: aparatur) sebagai agent ekonomi. Aparatur dapat saja dipengaruhi oleh animal spiritnya, yang membuat perilaku aparatur seringkali tidak rasional. Kondisi demikianlah yang kemudian melanggengkan

citra aparatur yang negatif.

Konsep *apparatus oeconomicus* ini sejatinya rapuh layaknya konsep homo economicus. Kritik utamanya adalah aspek rasionalitas dan *self interest*-nya. Pertama, aparatur acapkali bertindak tidak rasional karena perilaku aparatur tidak hanya dipengaruhi oleh kebebasan dan akal budinya, tetapi juga perasaan emosi, dan hati nuraninya. Kedua, adalah *self interest*. Hal ini bisa terjadi karena aparatur hidup di dalam komunitas kerja bersama orang lain. Dengan demikian konsep *apparatus oeconomicus* dapat dipertentangkan dengan konsep *homo reciprocant* yang menyatakan bahwa tindakan manusia (baca: aparatur) merupakan respon timbal balik dengan apa yang dilakukan oleh orang lain.

Korupsi berjamaah yang terjadi di lingkup organisasi sektor publik dapat dimaknai sebagai sebuah bentuk tindakan tidak rasional. Aparatur dalam pemenuhan kebutuhannya berinteraksi satu dengan yang lain, membuat skema yang pada dasarnya dapat "mengelabui" sistem peraturan yang ada. Akumulasi kapital yang diperoleh secara kolektif dan mengelabui sistem ini terjadi dengan menggunakan prinsip-prinsip pertukaran (*social exchange theory*). Dalam hubungan sosial yang terjadi diantara aparatur terdapat unsur ganjaran, pengorbanan, dan keuntungan yang saling memengaruhi (Blau 1964; Homans 1961).

Menilik kebelakang sejenak, terungkapnya kasus PNS golongan III/a di Dirjen Pajak yang memiliki rekening gendut tampaknya menyiratkan bahwa didalam melakukan kegiatan "akumulasi kapital" melibatkan pihak-pihak terkait baik di dalam maupun di luar lingkup kerjanya. Tercatat 12 Pegawai Dirjen Pajak; dua petinggi kepolisian; mantan Inspektur Bidang Kinerja dan Kelembagaan Bappenas, Jaksa, Pengacara disinyalir terlibat dalam kasus tersebut. Dalam *The Wealth of Nations*, Smith menganalisis kondisi keterlibatan para aktor sebagai hasil dari kumpulan yang menyeluruh dari sejumlah transaksi ekonomi individual yang tidak dapat dilihat besarnya. Ia

mengasumsikan bahwa transaksi-transaksi pertukaran akan terjadi hanya apabila para pihak dapat memperoleh



Gambar: penulis

keuntungan dari pertukaran tersebut, dan kesejahteraan masyarakat pada umumnya dapat dengan baik sekali dijamin apabila individu-individu dibiarkan untuk mengejar kepentingan pribadinya melalui pertukaran-pertukaran yang dinegosiasikan secara pribadi.

Gaya hidup aparatur yang hedonis serta lupa akan sumpah/janji sebagai pelayan rakyat semakin melanggengkan fenomena korupsi berjamaah. Menilik banyaknya penyakit yang melekat pada aparatur, maka dari itu diperlukan adanya suatu penanggulangan untuk memperbaiki birokrasi agar menjadi jauh lebih baik, cepat tanggap dan mampu merespon apa yang menjadi kepentingan masyarakat luas. Diperlukan pengembangan kebijakan pembangunan birokrasi yang holistik (menyeluruh) agar mampu menyentuh semua dimensi baik itu sistem, struktur, budaya, dan perilaku aparatur; mengembangkan sistem politik yang demokratis dan mampu mengontrol jalannya pemerintahan dengan maksud agar pemerintah lebih transparan, tanggung jawab terhadap apa yang mereka lakukan dan masyarakat dengan mudah mengakses informasi publik; mengembangkan birokrasi berbasis teknologi informasi dan komunikasi seperti, *e-government*, *e-procurement* untuk mempermudah interaksi antara masyarakat dengan penyelenggara negara. Namun tentu saja sistem berbasis teknologi tersebut tetap perlu di monitoring dan dikawal terkait dengan pengimplementasiannya guna meminimalisir terjadinya kecurangan yang dilakukan aparatur, karena sejatinya PNS adalah *Apparatus Oeconomicus*.

## Kenaikan Pangkat Luar Biasa

Oleh:  
Syarif Ali  
Kasubdit. Administrasi Pengadaan dan  
Kepangkatan ASN



**K**ita sering mendengar kata “luar biasa”. Keingintahuan kita akan terpantik untuk mengetahui lebih banyak mengapa sesuatu dikatakan luar biasa. Luar biasa tentu tidak sama dengan “biasa di luar”, dua kata yang sering membuat orang tertawa terbahak-bahak kalau sedang ngumpul bareng. Walaupun demikian, menurut Mario Teguh, penggagas golden ways orang yang melakukan hal yang biasa dengan cara luar biasa, bisa kita sebut luar biasa.

Kamus Besar Bahasa Indonesia yang diterbitkan Pusat Bahasa Indonesia (2014) mengartikan luar biasa sebagai sesuatu yang tidak seperti biasa: tidak sama dengan yang lain atau istimewa. Jadi, luar biasa dikaitkan dengan dampak dan proses kejadian. Luar biasa akan mengusik perasaan, seperti, kekaguman, ketakutan, atau penderitaan, seperti kejadian tsunami yang menerpa Aceh.

### Prestasi kerja luar biasa

Dalam edisi XXX – 2015, penulis mengulas perlu tidaknya kenaikan pangkat pegawai negeri sipil (PNS) yang memperoleh ijazah atau biasa dikenal kenaikan pangkat penyesuaian ijazah. Ide tersebut muncul, karena sistem perkuliahan di Universitas swasta dimana PNS ijin belajar tidak

mengedepankan marwah pendidikan. Ketika Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi, Mohamad Nasir, menyebut beberapa perguruan tinggi melakukan praktek jual beli ijazah palsu, temuan itu sejatinya tidak mengejutkan.

Banyak tanggapan plus minus terhadap tulisan pada edisi yang lalu. Nah, mari membicarakan kenaikan pangkat karena menunjukkan prestasi luar biasa baiknya (sering disebut

KPLB). Kita bertolak dari amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 bahwa PNS diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu pada instansi Pemerintah. Selanjutnya dijelaskan juga bahwa pengangkatan PNS dalam jabatan tertentu harus memenuhi persyaratan yang dibutuhkan. Jelaslah bahwa yang dimaksud persyaratan di sini, salah satunya adalah pangkat.

Maka seorang PNS yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa bai-

knya selama 1 (satu) tahun terakhir, sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir dan setiap unsur prestasi kerja bernilai amat baik dalam 1 (satu) tahun, dapat memperoleh kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi. Prestasi kerja luar biasa baiknya didefinisikan sebagai prestasi kerja yang sangat menonjol baiknya secara nyata diakui dalam lingkungan kerjanya, sehingga PNS yang bersangkutan secara nyata menjadi teladan bagi pegawai lainnya. Di samping hal tersebut, disebutkan pula dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang pembentukan Tim yang anggotanya terdiri dari pejabat di lingkungan instansi masing-masing.

### **Belum Ada Standar**

Dari pengertian prestasi kerja luar biasa baiknya, maka kita bisa menduga, keberuntungan seseorang untuk memperoleh KPLB ditentukan lingkungannya. Masalahnya belum ada kriteria atau standar yang transparan dan diketahui orang terhadap kalimat prestasi kerja luar biasa itu. Tahun 1987, ada sedikit ketegangan di lingkungan Tata Usaha Pimpinan di suatu instansi pemerintah. Ketidakharmonisan tersebut dipicu karena satu orang Kepala Urusan (eselon V) mendapatkan KP non regular sedangkan beberapa lagi tidak. Padahal, mereka mempunyai karakter pekerjaan yang sama, tekanan atau tingkat *stress* yang sama karena harus melayani pimpinan puncak. Satu hal yang membedakan ternyata adalah tingkat *agresivitas* dan kesukuan saja. Maka perlu kiranya meredefinisi ulang kriteria prestasi kerja luar biasa tersebut agar tidak hanya diukur secara kualitatif.

### **Kejadian Luar Biasa (KLB)**

Agak sulit mencari kasus, di mana kita bisa mengatakan bahwa sesuatu dapat dikatakan luar biasa. Namun contoh dalam dunia kesehatan mungkin bisa kita gunakan sebagai pendekatan. KLB diartikan sebagai suatu peningkatan jumlah kasus yang melebihi keadaan biasa, pada waktu

dan daerah tertentu. Pada penyakit yang lama tidak muncul atau baru pertama kali muncul di suatu daerah (non endemis), adanya satu kasus belum tentu dikatakan sebagai suatu KLB. Karena itu Undang-Undang Wabah Tahun 1984 mendefinisikan KLB adalah timbulnya suatu kejadian kesakitan/kematian dan atau meningkatnya suatu kejadian kesakitan/kematian yang bermakna secara epidemiologis pada suatu kelompok penduduk dalam kurun waktu tertentu. Untuk itu rambu-rambu yang merujuk pada KLB dinyatakan secara kuantitatif yakni : *pertama*, angka kesakitan/kematian suatu penyakit menular di suatu kecamatan menunjukkan tiga kali atau lebih selama tiga minggu berturut-turut atau lebih. *Kedua*, jumlah penderita baru dalam satu bulan meningkat dua kali lipat atau lebih. *Ketiga*, angka rata-rata bulanan selama satu tahun dari penderita-penderita baru dari suatu penyakit menular naik dua kali lipat atau lebih dibanding bulan atau tahun sebelumnya. *Keempat*, *case facility rate* suatu penyakit menular tertentu dalam satu bulan meningkat 50 % dibandingkan bulan yang lalu dalam kecamatan yang sama. *Kelima*, *proportional rate* penderita baru dari suatu penyakit menular dalam satu bulan meningkat dua kali atau lebih dalam satu bulan.

### **Penetapan Prestasi**

Jelaslah kriteria yang kuantitatif lebih *measurable*. Penetapan prestasi kerja luar biasa baiknya sejauh ini belum dilengkapi dengan kriteria spesifik dan terukur. Bagi BKN (dalam hal ini Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan), sejauh ada pengusulan KPLB dari instansi maka proses penetapan pertimbangan teknis dapat dilaksanakan.

Dari hal di atas dapat kita melakukan justifikasi, apakah, misalnya seorang Kepala Badan Pertanahan Nasional (BPN) di suatu kota A dengan uraian tugas yang sama dengan kepala Badan Pertanahan di kota lain, ia memperoleh KPLB, kolega lain tidak

padahal target sasaran kerja baik kuantitas dan kualitas tercapai 100 %. Jadi apa yang membedakannya?

Wajarkah seorang PNS yang menjadi salah satu anggota tim penyelenggaraan *event* internasional bagi instansinya mendapat KPLB, bagaimana dengan anggota yang lain? Bukankah kolega lainnya memberikan kontribusi terhadap keberhasilan penyelenggaraan hajatan internasional itu? Bukankah menyelenggarakan hajatan internasional hal yang sudah biasa dilakukan? Apalagi pastilah harus bekerja sama dengan Kementerian Luar Negeri yang memang sudah sangat berpengalaman menangani hal tersebut.

Kiranya perlu tim dari luar instansi melibatkan akademisi atau profesional untuk memberikan justifikasi bahwa prestasi PNS tersebut memang luar biasa atau biasa-biasa saja. Setelah tim menyetujui dan diusulkan ke BKN, kiranya perlu pula dipikirkan apakah hanya BKN yang mengajukan pertanyaan pada saat si calon penerima KPLB memaparkan hasil kerjanya? Atau perlu melibatkan pihak lain? Bukankah BKN memiliki *core bussiness* kepegawaian? Tentu tidak memahami tentang kedalaman laut, teknologi penjernihan, pengukuran tanah, negosiasi perundingan internasional. Bisa jadi penguji akan terpana dengan kepewawain calon penerima KPLB dalam mempresentasikan hasil kerja yang berbasis sains dan teknologi, dilengkapi dengan gambar-gambar yang gagah.

Ada PNS penjaga mercusuar bertugas di pulau yang sunyi, ditemani sedikit pepohonan dan kuburan kerabatnya yang sebelumnya juga penjaga mercusuar. Distribusi perbekalan kadang terlambat tapi dia tetap bertugas. Kalau kita mengunjungnya, dalam hati kita akan memujinya sebagai PNS yang luar biasa!



## Lentera

Salah seorang pegawai BKN, Bung Irfan menulis artikel yang bertajuk “Pemimpin Yang Membahagiakan,” dalam Buletin Kepegawaian edisi tahun 2014. Tulisan lebih banyak menyisir sisi-sisi kepemimpinan dambaan bawahan, si bung, sebenarnya mengetengahkan pemikiran Elton Mayo (1927-1932) yang dikutip oleh Sondang P.Siagian (2001). Mayo dikenal sebagai pelopor administrasi modern yang mengenalkan administrasi modern melalui gerakan *human relation*. Mayo menjungkirbalikkan hipotesis gerakan efisiensi yang memandang pegawai sebagai alat produksi. Ternyata produktivitas pegawai akan meningkat, jika pegawai diperlakukan sebagai kelompok elit oleh pimpinan.

Selaras dengan Bung Irfan, sahabat muda kita, juga pegawai BKN, Bung Maman, menulis pada buletin kepegawaian edisi April 2015, ia mengajak kita menegakkan kembali masa kejayaan BAKN. Di bawah kepemimpinan AE.Manihuruk, BAKN menjadi kiblat kepegawaian, era tahun 1980an hampir tidak ada instansi yang *macem-macem* dengan BAKN. Pak Manihuruk, figur yang jarang makan nasi, kecuali singkong, bakso yang direbus dengan sawi hijau ini dekat dengan tokoh-tokoh politik di lingkaran Presiden. Namun tentu saja kepemilikan akses ke Presiden untuk saat ini dapat diper-

oleh dengan menunjukkan BKN sebagai *the world class organization*. Karenanya diperlukan terobosan dan ide liar, seperti yang diungkapkan Wakil Kepala BKN, Dr. Bima Aria Wibisana.

Dalam tulisannya, Bung Aswin, sahabat kita di Kanreg Yogyakarta, pernah mengemukakan agar pimpinan tinggi organisasi pemerintah membatasi diri untuk tidak terlalu menyukai jalan-jalan, tapi fokus pada pembuatan keputusan-keputusan strategik. Nurdin Abdullah, Bupati Bantaeng, masuk kriteria bung Aswin. Sang Bupati hanya berkatat pada hal yang bersifat strategik saja, untuk hal yang bersifat teknis dan remeh (mengajar materi rutin, rapat simbolis, dan perjalanan yang tidak menginspirasi), ia mendelegasikan kepada bawahan. Nurdin bersikap adil dan sungguh-sungguh mengembangkan semua pegawainya. Bagi Nurdin, menutup gerak maju bawahan merupakan pengingkaran nyata dari titah Tuhan.

Kejayaan BAKN tentu berkorelasi erat dengan kepemimpinan. Manihuruk ada sisi negatifnya, namun beliau tipe *risk taking*. Letnan Jenderal ini mampu menginspirasi pejabat dan staf untuk memiliki *passion*. Ada mantan pejabat tinggi BAKN yang naman-nya masih bersemayam di hati pegawai BKN. Untuk tingkat Deputy, Bapak Suryono, mantan Deputy Bidang Pem-

binaan, dikenal pejabat yang rendah hati dan menjadi kamus hidup kepegawaian. Pada tataran Eselon II, Bapak Hartadi mantan Karo Keuangan, senyumnya menyapa siapa saja yang ditemui. Dalam periode berikutnya, kita mengenal Joko Affandi, mantan Deputy Bidang Pengembangan Kepegawaian yang memiliki integritas tinggi dan visioner. Beliau menolak honor yang tidak terkait dengan kinerjanya, parcel lebaran, dan kelebihan uang yang tidak jelas.

Kalau ada waktu cobalah main ke lantai 8 Blok II, di pojok timur, kita akan menjumpai sahabat kita mas Nasikun. Bagi mas Nasikun, ucapan Pak Manihuruk : “Bekerjalah dan tetap masuk kantor selagi kamu bisa, kecuali kamu terbujur di rumah sakit”. menjadi begitu bombatis. Mengapa ucapan dari mulut seorang Manihuruk merasuk ke dalam bawah sadar mas Nasikun? Tidak usahlah kita bertanya pada rumput yang bergoyang. “Hidup ini singkat” ujar Steve Job pendiri *Microsoft*. “Oleh karena itu, kita selalu mempunyai pilihan” Jacky Chen menjawab dalam film ‘*Karate Kid*’. Jadi orang yang memimpin mempunyai kesempatan besar untuk membuat langkah perubahan. Sekecilnya-kecilnya langkah, ia patut dikenang, diabadikan, dijadikan monumen dan dijadikan lentera. (syarif)

Pertanyaan:

Saya memerlukan informasi sesuai aturan BKN tentang cuti melahirkan untuk anak keempat, karena di masing-masing kementerian ada perlakuan berbeda, ada yang memberlakukan untuk mengajukan cuti besar ada juga cuti di luar tanggungan negara.

Terima kasih, ditunggu info balasannya.  
Cucu Maemunah

Jawaban:

Terimakasih atas *emailnya*, perlu kami sampaikan bahwa cuti PNS diatur dalam PP Nomor 24 Tahun 1976, termasuk aturan cuti melahirkan untuk anak yang keempat dan seterusnya sebagaimana diatur dalam Pasal 19 ayat 2 yang berbunyi “Untuk persalinan anaknya yang keempat dan seterusnya kepada Pegawai Negeri Sipil wanita diberikan cuti di luar tanggungan Negara”. Untuk lebih jelasnya silahkan anda membaca PP tersebut dan juga berkoordinasi dengan Biro Kepegawaian saudara.

## Konsultasi

Pertanyaan:

Arnice Ateriana

Saya ASN Pemprov Kalxxxx, bekerja di BAxxxx Provinsi Kalxxxx, sekarang saya sedang proses kenaikan pangkat dari III/d ke IV/a TMT per tanggal 1 April 2015. Mengapa Ijazah saya yang ada pada profil di BKN tidak sesuai dengan yang terdapat pada SK Pangkat Terakhir yang di terbitkan BKN, seharusnya Ijazah terakhir S-2 atau Pasca Sarjana tetapi mash tertulis S-1 Peternakan.. Mohon Penjelasan.

Sebelumnya saya mengucapkan terimakasih.  
Arnice Ateriana

Jawaban:

Terimakasih atas *emailnya*, perlu kami beri tahu bahwa apabila data anda tidak sesuai dengan data yang terdapat di profil PNS, silahkan menghubungi/berkoordinasi dengan BKD atau Biro Kepegawaian di Instansi saudara dengan membawa bukti yang otentik agar database saudara segera diperbaiki dengan dimasukan melalui aplikasi SAPK.

## The Perfect Son.

A: I have the perfect son.  
B: Does he smoke?  
A: No, he doesn't.  
B: Does he drink whiskey?  
A: No, he doesn't.  
B: Does he ever come home late?  
A: No, he doesn't.  
B: I guess you really do have the perfect son. How old is he?  
A: He will be six months old next Wednesday.



# HUMOR



## A teenage girl and the phone

A teenage girl had been talking on the phone for about half an hour, and then she hung up.

"Wow!," said her father, "That was short. You usually talk for two hours. What happened?"  
"Wrong number," replied the girl.



## When I was your age I didn't even know what a lie was

Two boys were arguing when the teacher entered the room.

The teacher says, "Why are you arguing?"

One boy answers, "We found a ten dollar bill and decided to give it to whoever tells the biggest lie."

"You should be ashamed of yourselves," said the teacher, "When I was your age I didn't even know what a lie was."

The boys gave the ten dollars to the teacher.



Sumber:  
*berry/*  
Google.com



TAHUKAH ANDA!

# PENDAFTARAN ULANG PNS AKAN SEGERA DILAKSANAKAN

Untuk informasi dan Koordinasi Hubungi: Direktorat Pengolahan Data dan Informasi Kepegawaian  
Kedeputan Bidang Sistem Informasi Kepegawaian  
BKN Pusat  
e-mail: [satgaspupns2015@gmail.com](mailto:satgaspupns2015@gmail.com)  
Helpdesk: [Http://pupns.bkn.go.id/helpdesk](http://pupns.bkn.go.id/helpdesk)  
Telp: 021-8093008, ext. 4203, 4210

Buletin ini diterbitkan oleh:  
Badan Kepegawaian Negara  
Website: [www.bkn.go.id](http://www.bkn.go.id)  
e-mail: [buletin\\_bkn@yahoo.co.id](mailto:buletin_bkn@yahoo.co.id)  
Fanspage FB: Badan Kepegawaian Negara (BKN) Republik Indonesia  
Twitter: @BKN\_RI

ISSN 1979-6277

