

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

Informasi yang Mencerahkan

Edisi XXVII Febuari 2014



Surat Ka:BKN No. K.26-30/V.23-4/99 tgl 27 Feb 2014

UU ASN, Milestone Reformasi Birokrasi



**Usulan NIP CPNS K.II,
PPK dan Honorer**



Bertanggungjawab Administrasi dan Pidana

ASEAN Community 2015 dan Reformasi Birokrasi Kita



Tim Redaksi

Penasehat
Kepala BKN
Wakil Kepala BKN
Sekretaris Utama BKN

Penanggung Jawab
Tumpak Hutabarat

Pemimpin Redaksi
Janry Haposan U. P. Simanungkalit

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

Editor
Sumardi
Abdul Azis
Subali
Abdur Rahman

Desainer Grafis
Dyah Wulan Retno K.
Berry Barusman

Fotografer
Kiswanto

Sekretariat
Marsono
Nimih
Dini Rosalina
Agus Waluyo
Astri Ireka M.

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

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



Badan Kepegawaian Negara 'BKN'
Republik Indonesia



@BKN_RI



Dari Redaksi

Pembaca yang Budiman,

Memasuki tahun 2014, penerbitan majalah Buletin Badan Kepegawaian Negara penyaji informasi kepegawaian yang mencerahkan diawali dengan Edisi XXVII. Hal ini berarti bahwa perjalanan Buletin BKN sudah berlangsung 6 tahun sejak pertama kali diterbitkan. Tim Redaksi selalu berupaya menyajikan berbagai informasi kepegawaian dalam perjalanan majalah ini kepada para pembaca setia. Terpenuhinya kebutuhan informasi Pembaca setia adalah kebahagiaan kami.

Pembaca Cendekia,

Buletin BKN selalu memuat berbagai rubrik menarik, seperti: Berita Utama, Informasi Aktual, Reformasi Birokrasi, Liputan Daerah, Opini/Artikel, Ruang Konsultasi, Sosok dan Humor. Dengan demikian, Buletin BKN memuat tulisan dalam bentuk yang bervariasi, mulai berita, opini, liputan kegiatan, artikel dan tulisan relaksasi.

Sebagai Berita Utama kami sajikan berita UU ASN sebagai *Milestone* Reformasi Birokrasi, Manajemen ASN BKN Tingkatkan Koordinasi Antar Instansi, Pengumuman K2 Menuai Reaksi dan Usulan NIP CPNS dari K2. Dalam rubrik Informasi Aktual menyajikan berbagai informasi kepegawaian terkini, diantaranya: Delegasi Banglades Kunjungi BKN, seputar informasi pemanfaatan CAT-BKN, serta sertifikasi ISO 2008:9001 sebagai komitmen Pelayanan BKN.

Pembaca Setia Buletin BKN,

Sajian utama Rubrik Opini pada Edisi ini diisi oleh berbagai Narasumber, Praktisi maupun Pengamat Kepegawaian yang menyajikan berbagai topik hangat, bidang kepegawaian.

Pembaca Tercinta, akhirnya selamat menikmati lembar demi lembar sajian kami. Selamat membaca.

Salam Redaksi

BERITA UTAMA



UU ASN,
Milestone
Reformasi
Birokrasi

4

Usulan NIP CPNS K.II,
PPK dan Honorer
Bertanggungjawab
Administrasi dan Pidana

INFORMASI AKTUAL

Cerita Sukses CAT BKN
Bima Haria Wibisana: Masih Ada 1.000
Mil Perjalanan

14

Kepala BKN Serahkan Penghargaan
Pemda Pengguna CAT-BKN

16



KemenkumHAM, POLRI, dan Kemendagri
Gunakan CAT-BKN

18



Tingkatkan Layanan Kualitas
Kepegawaian, Delegasi Banglades
Kunjungi BKN

33

REFORMASI BIROKRASI

Ida Bagus Bangkitkan Budaya
Literary

40

ASEAN Community 2015 dan
Reformasi Birokrasi Kita

10

42

OPINI

BKN Harus Hebat

45



Theory vs Down to Earth?

50

SERBA - SERBI

Kartini PNS

56

RUANG KONSULTASI

"PNS Kampanye,
Pelanggaran!"

57

SOSOK



Sutoro, Panggilan Jiwa Menjadi PNS

58

UU ASN, *Milestone* Reformasi Birokrasi



Kepala BKN Eko Sutrisno.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) ditandatangani Presiden Susilo Bambang Yudhoyono pada Rabu, 15 Januari 2014, setelah disetujui Rapat Paripurna DPR-RI pada 19 Desember 2013. UU ini menggantikan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

UU ASN ini memuat sejumlah perubahan mendasar dalam sistem manajemen kepegawaian secara keseluruhan, antara lain sistem perencanaan, pengadaan, pengembangan karier, promosi, penggajian, dan lain-lain. Guna menelisik dan menelaah berbagai gatra UU ASN dan peran BKN pasca pengesahannya, berikut ini Tim Redaksi Buletin suguhkan arahan Kepala BKN Eko Sutrisno pada berbagai event Kepegawaian.

Tonggak Penting Reformasi Birokrasi

Eko Sutrisno menegaskan bahwa lahirnya UU ASN ini merupakan sebuah *milestone* (tonggak penting) bagi terwujudnya Reformasi Birokrasi pada instansi pemerintah melalui sistem dan semangat baru. Sistem dan semangat baru ini diharapkan mampu menata birokrasi pemerintahan menuju birokrasi profesional dan melayani masyarakat. "Hal ini dilakukan antara lain melalui pengembangan potensi SDM dan menerapkan sistem karir terbuka berbasis manajemen SDM dengan mengedepankan Merit System" tandasnya.

Dijelaskan pula bahwa beberapa aspek substansial pun diatur dalam UU ini, diantaranya adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah sebuah bentuk profesi. "Dengan penetapan ASN sebagai sebuah

profesi, mutlak diperlukan adanya asas, nilai dasar, kode etik dan kode perilaku serta pengembangan kompetensi yang jelas," untkannya.

Eko Sutrisno pun menjelaskan bahwa tujuan akhir Reformasi Birokrasi adalah terwujudnya birokrasi yang bersih dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) dan politisasi. "Di samping itu, pelayanan publik yang optimal bagi masyarakat dan dunia usaha, perlu terus diupayakan" ucapnya. Menurutnya, berdasarkan *Blue Print* Reformasi Birokrasi, salah satu pengungkit terbesarnya adalah perubahan SDM Aparatur Negara. "Persoalan terkait dengan PNS yang masih menjadi sorotan publik ialah masalah kinerja yang belum maksimal dan belum tertanamnya budaya kinerja serta budaya pelayanan," ujarnya.

Diungkapkan pula bahwa dalam melakukan Manajemen ASN, keberadaan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) sangat dibutuhkan. KASN berwenang melakukan monitoring, evaluasi kebijakan, dan rekomendasi yang mengikat untuk menjamin perwujudan sistem merit dan pengawasan penerapan asas, kode etik, dan kode perilaku ASN.

Tugas Mulia BKN

Menurut Eko Sutrisno, tugas berat namun mulia berada di pundak BKN sebagai instansi pemerintah yang melakukan pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN secara nasional dengan penerapan UU ASN merupakan konsekuensi logisnya, terutama terhadap pembinaan kinerja dan pengadaan/rekrutmen CPNS. Dijelaskan pula bahwa salah satu upaya percepatan Reformasi Birokrasi adalah melalui penataan struktur organisasi pemerintahan, penataan jumlah dan redistribusi PNS. "Pelaksanaan seleksi CPNS pun perlu

dilakukan dengan terbuka dan objektif," ucapnya. Terkait hal ini, Beliau pun mengungkapkan bahwa *Computer Assisted Test* (CAT) yang digagas dan dikembangkan BKN dimanfaatkan lebih dari 70 instansi pemerintah pada seleksi penerimaan CPNS Tahun 2013

Kemudian, Eko Sutrisno pun menyitir Pasal 49 UU ASN yang mengatur wewenang BKN. Berdasarkan pasal ini, BKN berwenang melakukan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) manajemen ASN.

Distingsi Signifikan

Eko Sutrisno menegaskan bahwa terdapat sejumlah distingsi (perbedaan) yang cukup signifikan antara UU ASN dengan UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Pertama, distingsi dalam struktur dan materi regulasi, dimana UU ASN terdiri dari 15 Bab dan 141 Pasal. Adapun UU Nomor 43 Tahun 1999 mencakup 6 Bab dan 41 Pasal. "Dengan demikian, UU ASN ini lebih 'tebal' 100 Pasal dibandingkan UU Nomor 43 Tahun 1999," ucapnya.

Lebih lanjut dijelaskan pula bahwa berdasarkan UU ASN, terdapat dua jenis pegawai ASN, yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Ada pun berdasarkan UU Nomor 43 Tahun 1999, hanya terdapat satu jenis pegawai, yakni PNS.

Eko Sutrisno mengelaborasi pula bahwa PNS berhak memperoleh gaji, tunjangan dan fasilitas, cuti, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan serta pengembangan kompetensi. Ada pun hak PPPK adalah gaji dan tunjangan, cuti, dan perlindungan serta pengembangan kompetensi.

Di samping itu, berdasarkan UU ASN, Batas Usia Pensiun (BUP) bagi Pejabat Administrasi dan adalah 58 tahun. Ada pun BUP bagi Pejabat Pimpinan Tinggi 60 tahun. Sementara BUP bagi Pejabat Fungsional adalah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang masing-masing Pejabat Fungsional.

Menurutnya, distingsi-distingsi ini memiliki konsekuensi logis terhadap eksistensi BKN. "Untuk itu, segenap pegawai BKN harus bersiap menghadapi berbagai perubahan sebagai implikasi kelahiran UU ASN", tuturnya.

BKN Tindak Lanjuti UU ASN

Lebih lanjut Eko Sutrisno mengutarakan bahwa tindak lanjut dan amanat UU ASN adalah pekerjaan

"Dengan penetapan ASN sebagai sebuah profesi, mutlak diperlukan adanya asas, nilai dasar, kode etik dan kode perilaku serta pengembangan kompetensi yang jelas"

besar BKN bersama-sama dengan segenap instansi pemerintah. Tindak lanjut dan amanat ini antara lain: penataan jabatan ASN, perencanaan kebutuhan pegawai ASN, pola dan pengembangan karir PNS, pengelolaan kinerja, dan kompensasi ASN serta perlindungannya.

Terkait UU ASN ini, pemerintah tengah berusaha keras untuk menyelesaikan penyusunan 19 Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) dan 4 Peraturan Presiden yang diperintahkan oleh UU tersebut. Untuk itu, BKN pun terlibat secara aktif dalam penyusunan Peraturan Pemerintah (PP) dan Peraturan Kepala (Perka) BKN sebagai petunjuk pelaksanaan (Juklak) dan petunjuk teknis (Juknis) UU ASN ini.

Diungkapkan bahwa penyusunan dan penyelesaian RPP dan Perka BKN ini bukan hal yang mudah. "Kita harus upayakan agar RPP dan Perka BKN berjalan selaras dan tidak bertentangan dengan regulasi kepegawaian atau pun aturan-aturan lain yang berlaku" ujarnya.

Menghadapi perubahan dan tantangan zaman ini, BKN kini dipercaya menyelenggarakan sejumlah kebijakan strategis nasional di bidang kepegawaian. Pertama, kebijakan penyelenggaraan rekrutmen CPNS yang obyektif, transparan, dan akuntabel dengan menggunakan CAT. Kedua, penyelenggaraan seleksi terbuka jabatan strategis dengan memanfaatkan metode *Assessment Center*. Ketiga, penyelenggaraan manajemen kepegawaian lainnya, seperti: pelayanan kepegawaian online, dan pengelolaan prestasi kerja PNS berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

Terkait dengan penerapan sistem teknologi informasi dalam pemerintahan, pengintegrasian berbagai macam dan jenis aplikasi yang diterapkan pada berbagai institusi menjadi suatu keniscayaan. "Untuk itu, kami terus mengoptimalkan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) guna menunjang berbagai pelayanan kepegawaian yang disuguhkan BKN" terangnya. (Janry - Aman)

Laksanakan Manajemen ASN, BKN Tingkatkan Koordinasi Antar Instansi



Direktur Peraturan Perundang-undangan Haryomo Dwi Putranto.

Setelah sekian lama dinantikan banyak pihak, akhirnya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) pun disetujui oleh Rapat Paripurna DPR RI pada 19 Desember 2013 dan ditandatangani Presiden Susilo Bambang Yudhoyono pada 15 Januari 2014. Guna mengelaborasi kesiapan Badan Kepegawaian Negara (BKN) menghadapi UU ASN, berikut ini disuguhkan hasil wawancara Tim Buletin Kepegawaian Janry Haposan UPS dan Abdur Rahman S dengan Direktur Peraturan Perundang-undangan Haryomo Dwi Purwanto di ruang kerjanya :

Menurut Bapak, apa filosofi dan latar belakang UU ASN?

UU ASN ini bertujuan membangun Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki integritas, profesional, netral, dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik KKN. Pegawai ASN pun diharapkan mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat, serta mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan & kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD Negara RI tahun 1945.

Selain itu, undang-undang ini secara eksplisit menetapkan ASN sebagai sebuah profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya serta menerapkan prinsip merit. Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, ataupun kondisi kecacatan.

Sebelum UU ASN disahkan, pelaksanaan manajemen ASN belum sepenuhnya berdasarkan pada

perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam proses rekrutmen. Setelah UU ini ditetapkan, Badan Kepegawaian Negara (BKN) mengupayakan agar pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik (good and clean governance).

Kita juga perlu memahami bahwa setelah setelah UUD 1945 diamandemen beberapa kali, UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 43 Tahun 1999 sudah kurang relevan dengan kondisi dan kebutuhan masyarakatsaat ini.

Pasca reformasi dan amandemen UUD 1945, sistem kenegaraan, pemerintahan, sistem politik, dan perekonomian negara mengalami banyak perubahan. Jika hanya dilakukan revisi terhadap UU Nomor 43/1999, ada tiga UU kepegawaian yang dibuat dalam situasi politik pemerintahan yang berbeda (UU Nomor 8/1974, UU Nomor 43/1999, dan revisi UU Nomor 43/1999), terjadi sistem yang ambivalen dalam penataan pegawai.

Menghadapi kompleksitas permasalahan kepegawaian ini, BKN memandang bahwa kebijakan dan manajemen kepegawaian perlu ditata kembali. Dengan demikian, UU ASN adalah keniscayaan dan menjadi solusi kepegawaian yang komprehensif.

Apa sajakah perubahan yang substansial yang diatur dalam UU ASN?

UU ASN menyajikan banyak gatra kepegawaian yang berubah secara substansial. Pertama. penekanan

bahwa Manajemen ASN berbasis sistem merit. Kedua, menyangkut jenis dan kedudukan kepegawaian. Pegawai ASN terdiri atas: Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). PNS merupakan pegawai tetap dan menduduki jabatan pemerintahan. Ada pun PPPK adalah pegawai berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan melaksanakan tugas pemerintahan. Ketiga, materi yang diatur dalam UU ASN lebih rinci dan komprehensif. UU Nomor 43/1999 terdiri atas VI Bab dan 41 Pasal, sedangkan dalam UU ASN terdiri atas XV Bab dan 141 Pasal.

Dalam UU ASN pun diatur tentang Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) yang berfungsi untuk menjamin perwujudan sistem merit dan pengawasan penerapan asas, kode etik, dan kode perilaku ASN. Selain itu, dalam UU ASN ini nomenklatur struktural/eselonisasi diganti penamaannya. Jabatan struktural eselon I dan eselon II diganti menjadi Jabatan Pimpinan Tinggi. Jabatan struktural eselon III dan eselon IV diganti menjadi Jabatan Administrator dan Pengawas. Ada pun jabatan struktural eselon V dan Fungsional Umum menjadi Pelaksana.

Manajemen kepegawaian. Sebagaimana tertuang dalam UU ASN Pasal 47, BKN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan Manajemen ASN secara nasional. Ada pun tugas BKN berdasarkan pasal tersebut meliputi pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN; penyelenggaraan Manajemen ASN dalam bidang pertimbangan teknis formasi, pengadaan, perpindahan antar instansi, persetujuan kenaikan pangkat, pensiun; dan penyimpanan informasi Pegawai ASN yang telah dimutakhirkan oleh Instansi Pemerintah serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi ASN.

Bagaimana kesiapan BKN menghadapi UU ASN?

BKN sudah melakukan koordinasi dengan berbagai instansi terkait, guna mempersiapkan dan menyusun 19 Peraturan Pemerintah dan 4 Peraturan Presiden sebagai pelaksanaan dari UU ASN. Dalam UU ASN disebutkan bahwa peraturan pelaksanaan dari UU tersebut harus telah ditetapkan dalam jangka waktu 2 tahun sejak UU ASN berlaku. Untuk memperlancar hal tersebut, Kepala BKN sudah memerintahkan kepada para pejabat di

lingkungan BKN guna mempersiapkan draft Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) tersebut dengan baik.

Perlu dipahami pula bahwa UU ASN mengatur ketentuan tentang Batas Usia Pensiun (BUP) PNS, bagi pejabat pimpinan tingkat tinggi BUP-nya dari 56 tahun menjadi 60 tahun, bagi pejabat administrasi yang semula 56 tahun menjadi 58 tahun, sedangkan untuk pejabat fungsional sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagai manifestasi



Direktur PPU BKN Haryomo Dwi Putranto (kanan) menerima Tim Buletin BKN di ruang kerjanya.

Apa dan Bagaimana peran serta kedudukan BKN setelah disahkannya UU ASN ini?

Pasca UU ASN ditetapkan, BKN kian berperan penting dan strategis dalam menyelenggarakan dan membina

cergasnya BKN menyongsong kehadiran UU ASN, diterbitkan Surat Kepala BKN Nomor K.26-30/V.7-3/99 tanggal 17 Januari 2014 tentang BUP PNS. Surat ini mengatur lebih lanjut bagi PNS yang pada saat berlakunya UU ASN ini sudah mencapai usia 56 tahun pada Januari 2014 (yang seharusnya sudah mencapai BUP menurut ketentuan sebelum UU ASN berlaku, Red). (Janry - Aman)

UU ASN Ubah Pola Pikir PNS



Substansi utama UU Aparatur Sipil Negara (ASN) yang disahkan awal Januari ini adalah mengubah *mindset* (pola pikir) PNS dari *comfort zone* (zona nyaman) menjadi *competitive zone* (zona kompetitif) dan menjadikannya lebih profesional berdasarkan kode etik. Arahan ini ditegaskan Deputi Bidang Bina Kinerja dan Perundang-undangan S. Kuspriyo Murdono tatkala Sosialisasi Undang-undang RI Nomer 5 tahun 2014 Tentang ASN di Aula lantai 5 gedung I Badan Kepegawaian Negara (BKN) Pusat Jakarta, Kamis, (30/1). Kegiatan ini dihadiri Kepala BKN Eko Sutrisno, para pejabat eselon I,II,III dan IV di lingkungan BKN.

Ditandaskan pula bahwa bahwa Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. 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. S.Kuspriyo Murdono pun mengutarakan UU ASN No 5 disetujui DPR melalui rapat paripurna pada 19 Desember 2013 serta disahkan pada 15 Januari 2014. Terkait berlakunya UU ASN, mulai 2014 ini seluruh aparatur pemerintah harus membuat dan

menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) berdasarkan PP 14 tahun 2011 dan sebagai kontrak kerja. Dijelaskan pula bahwa acap kali kelemahan implementasi peraturan adalah kurangnya kualitas informasi atau interpretasi yang berbeda oleh berbagai *stakeholders* (pemangku kepentingan) kepegawaian. "Pada konteks inilah, sosialisasi dibutuhkan guna menyamakan persepsi dan memberikan pemahaman yang baik untuk setiap pegawai,"ujarnya.

Fungsi Strategis BKN

S.Kuspriyo Murdono pun menyitir pasal 47 UU ASN tentang sejumlah fungsi BKN. Pertama, fungsi pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN. Kedua, fungsi penyelenggaraan Manajemen ASN dalam bidang pertimbangan teknis formasi, pengadaan, perpindahan antar instansi, persetujuan kenaikan pangkat, pensiun. Ketiga, fungsi penyimpanan informasi Pegawai ASN yang telah dimutakhirkan oleh Instansi Pemerintah serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi ASN.

Menurut S.Kuspriyo Murdono, BKN pun memiliki sejumlah tugas yang tidak ringan. Pertama, mengendalikan seleksi calon Pegawai ASN. Kedua, membina dan menyelenggarakan penilaian kompetensi serta mengevaluasi pelaksanaan penilaian kinerja

Pegawai ASN oleh Instansi Pemerintah. Ketiga, membina jabatan fungsional di bidang kepegawaian. Tugas Keempat BKN adalah mengelola dan mengembangkan sistem informasi kepegawaian ASN berbasis kompetensi didukung oleh sistem informasi kearsipan yang komprehensif. Kelima, menyusun norma, standar, dan prosedur teknis pelaksanaan kebijakan Manajemen ASN. Keenam, menyelenggarakan administrasi kepegawaian ASN. Ketujuh, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan norma, standar, dan prosedur manajemen kepegawaian ASN. "Yang tidak kalah pentingnya, BKN berwenang mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen ASN,"terangnya. Ditegaskan pula bahwa pada saat Undang-Undang ASN mulai berlaku, semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari UU 8/1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan belum diganti berdasarkan Undang Undang ini. (Aman)

Pengumuman Tes K2 Menuai Reaksi



Tenaga Honorer mengekspresikan perjuangan nasibnya.

Berkisah tentang tenaga honorer di lingkungan Instansi Pemerintah dalam prosesnya untuk dapat diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), tentu kita masih ingat beberapa episode yang dialami para tenaga honorer itu. Sebagai kilas balik, episode honorer berawal pada pendataan untuk *database* 2005, episode SE 05/2010, verifikasi dan validasi (Verval), *Quality Assurance*, Audit Tujuan Tertentu (ATT), hingga proses tes seleksi Kategori II (K2).

Kini setelah hasil tes kelulusan tenaga honorer kategori II (K2) di berbagai daerah diumumkan secara bertahap, tak urung pengumuman hasil tes tersebut memunculkan berbagai macam reaksi. Reaksi atas pengumuman itu bermunculan bukan hanya dari kalangan para K2 itu sendiri akan tetapi juga dari berbagai Instansi baik Pemerintahan Pusat maupun Daerah.

Sebenarnya reaksi sudah mulai muncul ketika diterapkan kebijakan bagi K2 untuk dapat diangkat menjadi CPNS harus melalui tahap seleksi. Pada awalnya sebagian tenaga honorer K2 menolak untuk mengikuti proses seleksi dengan berbagai alasan. Selanjutnya pada waktu hasil tes K2 diumumkan di website resmi yang ditunjuk pemerintah, reaksi kembali muncul.

Bagi K2 yang lulus pasti bereaksi positif. Namun bagi K2 yang tidak lulus akan bereaksi negatif. Sebagian yang bereaksi negatif, nampaknya terjadi karena mereka siap lulus akan tetapi tidak memiliki kesiapan untuk tidak lulus dalam proses seleksi K2.

Reaksi masyarakat tidak hanya berhenti sampai di situ saja, pasca diumumkannya kelulusan K2 secara resmi terjadi penolakan terhadap hasil pengumuman tersebut di berbagai daerah. Berbagai reaksi kekecewaan muncul dari para K2 yang dinyatakan tidak lulus. Reaksi mulai dengan melakukan aksi mogok kerja hingga melayangkan protes ke Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) setempat. Honorer K2 yang tidak lulus menilai bahwa dari K2 yang lulus banyak yang menggunakan data tidak sesuai dengan regulasi, seperti mulai bekerja setelah 2005 bahkan diantara K2 yang lulus tidak pernah bekerja sebagai honorer.

Reaksi lainnya yang timbul kemudian adalah dengan banyaknya honorer K2 yang tidak lulus, pertanyaan yang muncul adalah bagaimana nasib mereka selanjutnya. Karena sebagian besar para K2 sudah tidak mungkin masuk CPNS dengan jalur umum karena batas usia yang sudah melebihi persyaratan.

Reaksi honorer K2 lainnya di berbagai daerah yang merasa mendapat ketidakadilan mendatangi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) masing-masing untuk memperjuangkan nasib mereka. Dengan banyaknya tuntutan dari para honorer K2 ke Pemerintah Daerah untuk meminta keadilan terkait nasib mereka membuat Pemerintah Daerah.

Menanggapi serangan dari honorer K2 tersebut, membuat beberapa Pemerintah Daerah juga beraksi. Bahkan ada Daerah yang berkilah bahwa seluruh proses K2 dari pendataan hingga pengumuman hasil kelulusan merupakan kewenangan Pemerintah Pusat melalui KemenPAN & RB).

Pemerintah Daerah tidak ikut andil dan bukan menjadi kewenangan Pemerintah Daerah. Statemen tersebut di media dikenal dengan istilah 'cuci tangan' dan ini merupakan reaksi negatif. Sementara beberapa daerah lainnya segera membentuk tim investigasi untuk menindaklanjuti adanya laporan indikasi manipulasi data K2 yang lulus. Itu merupakan program 'cuci piring' dan merupakan reaksi positif. (Yopi - Heru-Subali)

Usulan NIP CPNS K.II, PPK dan Honorer Bertanggungjawab Administrasi dan Pidana



Kepala BKN Eko Sutrisno (*tengah*) menjelaskan penyelesaian tenaga honorer kepada pers.

Pengumuman kelulusan tenaga honorer Kategori II (K.II) bergulir sejak 10 Februari 2014. Website resmi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN & RB) merilis bahwa Listing *print out* (cetakan) daftar kelulusan yang telah diumumkan di website Menpan & RB dan Badan Kepegawaian Negara (BKN) dapat diambil di kantor Kemenpan RB dalam 3 (tiga) hari setelah ditayangkan. Untuk Kabupaten/Kota, diambil oleh Sekda Provinsi atau pejabat yang mewakili provinsi dengan disertai Surat Tugas. Merekalah kemudian menyerahkan kepada masing-masing utusan Kabupaten/Kota di kantor Gubernur.

Kemudian sebagai tindak lanjut atas ditetapkannya Formasi PNS dari tenaga Honorer K.II untuk tahun anggaran 2013 oleh Menteri PAN & RB, saat diwawancarai di Ruang kerjanya, Rabu (19/2/2014), Eko Sutrisno menyampaikan bahwa dasar hukum pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS tetap harus sesuai regulasi kepegawaian. Ditambahkan Eko Sutrisno, regulasi kepegawaian dimaksud, diantaranya: PP Nomor 98/2000 tentang Pengadaan PNS sebagaimana telah diubah dalam PP Nomor 78/2013, PP Nomor 48/2005 tentang Pengangkatan Tenaga

honorer Menjadi CPNS yang terakhir dirubah dengan PP Nomor 56/2012, Permen PAN & RB Nomor 24 Tahun 2013 tentang Kebijakan Tambahan Alokasi Formasi dan Pengadaan CPNS Tahun 2013, dan Perka BKN Nomor 9 Tahun 2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan CPNS.

Walaupun sudah diumumkan, permasalahan utama pasca-pengumuman K.II yang menjadi perhatian Eko Sutrisno adalah reaksi dari peserta, terutama yang tidak lulus mulai bermunculan walaupun pengumuman kelulusan K.II belum berakhir. Pertanyaan yang paling mengemuka adalah banyaknya peserta K.II yang lulus merupakan tenaga honorer yang tidak memenuhi syarat masa kerja minimal.

Menyikapi hal tersebut Kepala BKN Eko Sutrisno menegaskan komitmennya bahwa BKN akan terus mengawal proses honorer hingga pemberkasannya. Jika dikemudian hari diketemukan seorang honorer tidak memenuhi persyaratan administratif yang ditentukan, maka yang bersangkutan tidak dapat diangkat atau dibatalkan menjadi CPNS.

Menurut Eko Sutrisno, untuk memastikan K.II yang benar-benar berhaklah yang dapat diangkat menjadi CPNS, BKN akan mengambil langkah-langkah preventif diantaranya dengan penegakan kembali kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) setiap instansi untuk memeriksa dengan seksama berkas-berkas pengajuan nota usul penetapan NIP-nya K.II yang dinyatakan lolos seleksi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga, menurut Eko Sutrisno, sebelum usulan pemberkasan disampaikan kepada Kepala BKN/Kepala Kantor Regional BKN, PPK wajib **memeriksa keabsahan berkas usulan tersebut secara seksama.**

Bahkan untuk usulan berkas penetapan NIP K.II itu, menurut Eko Sutrisno harus disertai dengan **Surat Pernyataan Tanggung Jawab Mutlak** bermaterai cukup yang dibuat oleh PPK. Surat Pernyataan tersebut, tandas Eko, menyatakan bahwa data tenaga honorer K.II yang diusulkan NIP-nya itu sudah dipastikan kebenaran dan keabsahannya, dan apabila ternyata di kemudian hari dokumen honorer tidak benar/palsu (mal administrasi - red), maka PPK

Bertanggung jawab penuh baik secara administrasi maupun pidana.

Selain PPK, tenaga honorer yang bersangkutanpun (Ybs) harus menandatangani **Surat Pernyataan Tanggung Jawab Mutlak** bermaterai cukup. Surat itu menyatakan bahwa data yang digunakan untuk persyaratan CPNS telah sesuai dengan persyaratan dan ketentuan perundangan yang berlaku. Maka apabila dikemudian hari ditemukan adanya data tidak benar, Ybs juga siap mempertanggungjawabkan dan diberikan sanksi baik secara administratif maupun pidana. Dari pernyataan tersebut yang ingin ditanyakan Eko Sutrisno adalah jika

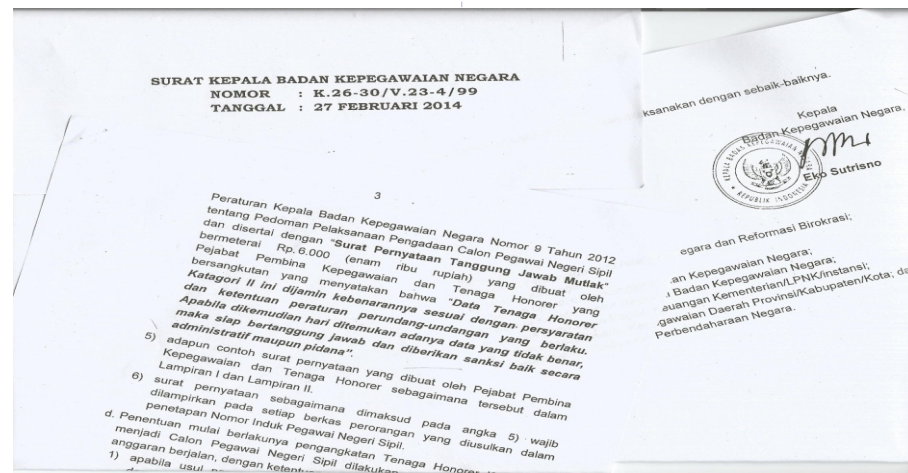
perorangan yang diusulkan dalam penetapan NIP.

Eko Sutrisno menjelaskan bahwa data honorer K.II dimaksud meliputi: SK Pengangkatan yang ditandatangani pejabat berwenang, berusia maksimal 46 (empat puluh enam) tahun dan minimal 19 (sembilan belas) tahun per 1 Januari 2006, memiliki masa kerja sebagai honorer paling sedikit 1 (satu) tahun per 31 Desember 2005 dan masih bekerja hingga pengangkatan CPNS, penghasilannya dibiayai dari Non-APBN/APBD, dan bekerja pada instansi Pemerintah tentunya. Eko juga menyampaikan bahwa regulasi terkait K.II menjadi CPNS tersebut tidak akan pernah terlepas dari

selanjutnya dimuat dalam Keputusan Kepala BKN Nomor 11/2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP 98/2000 tentang Pengadaan PNS sebagaimana telah diubah dengan PP 11/2002. **“Apabila salah satu syarat saja tidak dipenuhi, maka BKN tidak akan menetapkan Nomor Identitas Pegawai (NIP)-nya, sehingga yang bersangkutan tidak dapat diangkat sebagai CPNS,”** pungkas Eko Sutrisno.

Rencananya usul penetapan NIP PNS dari jalur K.II sudah harus diterima secara lengkap di BKN/Kanreg BKN paling lambat pada 31 Mei 2014. Terkait penentuan mulai berlakunya pengangkatan K.II menjadi CPNS dilakukan pada bulan dan tahun anggaran berjalan.

Dengan ketentuan apabila usul penetapan NIP sampai dengan akhir Februari 2014, maka penetapan pengangkatannya terhitung mulai tanggal (TMT) 1 Maret 2014. Selanjutnya apabila usul penetapan NIP sampai dengan akhir Maret 2014, maka penetapan pengangkatannya TMT 1 April 2014. Kemudian apabila usul penetapan NIP sampai dengan akhir April 2014, maka penetapan pengangkatannya TMT 1 Mei 2014. Dan apabila usul penetapan NIP sampai dengan akhir Mei 2014, maka penetapan pengangkatannya TMT 1 Juni 2014. (Subali)



Surat Kepala BKN tentang usulan NIP K.II.

PPK dan honorer K2 terbukti mengusulkan dan merupakan honorer tidak sesuai kriteria yang ditetapkan dalam PP No. 56/2012 tentang Perubahan Kedua atas PP No. 48/2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), dapat terancam sanksi **administrasi** maupun **pidana**. “Ini sesuai Surat Edaran Menpan & RB Nomor 05 Tahun 2010,” tegas Eko Sutrisno.

Surat Pernyataan tersebut, ditegaskan Eko Sutrisno wajib dilampirkan pada setiap berkas

kumulatif persyaratan tenaga honorer K.II menjadi CPNS sesuai PP 48/2005 yang terakhir dirubah dengan PP 56/2012. iPersyaratan tersebut masih ditambah dengan dinyatakan lulus TKD dan TKB dan syarat lain yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan, i papar Eko Sutrisno.

Ditegaskan kembali oleh Eko Sutrisno bahwa pemberkasan tenaga honorer K.II untuk menjadi CPNS harus sesuai PP 98/2000 tentang Pengadaan PNS sebagaimana telah diubah dengan PP 11/2002 yang

“ **Apabila salah satu syarat saja tidak dipenuhi, maka BKN tidak akan menetapkan Nomor Identitas Pegawai (NIP)-nya** ”

Agar Penetapan NIP K.II Tidak Terlambat



Kepala BKN Eko Sutrisno memeriksa kesiapan aparat dalam penetapan NIP CPNS.

Hasil ujian CPNS untuk kategori K.II sudah diumumkan. Terlepas dari pro dan kontra terhadap keputusan Panselnas CPNS Tahun 2013, semua Kementerian/Lembaga (K/L) diharapkan sudah mengajukan usul penetapan NIP paling lambat akhir bulan Mei 2014.

Berkaca pada pengalaman penetapan NIP dalam tiga tahun terakhir ini, banyak CPNS yang menghubungi Direktorat Pengadaan PNS Badan Kepegawaian Negara meminta informasi keterlambatan penetapan NIPnya. CPNS mencari informasi baik melalui telpon atau datang sendiri ke BKN.

Agar pemeriksaan berkas dan penetapan NIP yang dilakukan oleh BKN berjalan baik, Direktorat Pengadaan PNS mengharapkan bantuan K/L untuk memastikan bahwa:

Susunan dokumen dimulai dari lembar *print out* penetapan NIP, Surat Keputusan Pengangkatan sebagai tenaga honorer dari tahun 2005 sampai dengan 2013, Fotocopy

ijazah, Daftar Riwayat Hidup, Surat pernyataan lima poin, Surat pernyataan integritas dan bekerja secara terus menerus, surat pernyataan tanggung jawab mutlak, Surat Keterangan Catatan Kepolisian, Surat Keterangan Berbadan Sehat, dan Surat Keterangan tidak mengkonsumsi NAPZZA. Susunan dokumen seperti di atas, memungkinkan petugas melakukan pemeriksaan dengan lebih cepat karena berkas terhubung satu sama lain.

Surat pengantar dan *print out* usulan penetapan NIP berjumlah empat lembar ditandatangani oleh pejabat eselon II yang membidangi kepegawaian, namun demikian baik surat pengantar atau *print out* dimaksud dapat ditandatangani oleh eselon III bila ada surat pendelegasian wewenang dengan stempel dinas dan foto boleh berwarna (pastikan formatnya sesuai dengan Perka BKN Nomor 9/2012).

Banyak kasus keterlambatan penetapan NIP terkait ijazah. Karenanya K/L

memastikan bahwa yang melegalisir ijazah sesuai dengan Kepka BKN Nomor 11/2002, Dalam Keputusan Kepala BKN tersebut antara lain mendeskripsikan pihak yang berwenang mengeluarkan dan menandatangani ijazah asli dan pihak yang mengesahkan/melegalisir ijazah. Kecuali Universitas Indonesia, yang menandatangani Direktur Pendidikan. Sangat diharapkan dalam mengesahkan foto copy ijazah, pejabat yang berwenang membubuhkan tandatangannya asli (tidak menggunakan stempel nama) serta memastikan nama jabatan yang melegalisir dapat terbaca jelas disertai stempel dinas.

Lepas dari keabsahan fotocopy ijazah maka Pemeroses Mutasi Kepegawaian/Analisis Kepegawaian akan memverifikasi Daftar Riwayat Hidup (DRH). CPNS agar hanya mengisi data sesuai dengan yang data terkait dirinya dan membutuhkan tandatangan yang bersangkutan. Penulisan DRH kadang dianggap sepele. Agar tidak

terjadi kasus bahan tidak lengkap (BTL), gunakanlah tinta hitam dan hurufbalok.

Terkait dengan surat pernyataan (tidak pernah dihukum penjara, tidak pernah diberhentikan dengan tidak hormat, tidak berkedudukan sebagai CPNS, bersedia ditempatkan di seluruh wilayah negara RI dan tidak menjadi pengurus dan/atau anggota parpol) atau sering dikenal sebagai Super lima poin. Berdasarkan pengalaman

Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), selain ditandatangani oleh pejabat berwenang, masa berlaku SKCK harus sampai TMT yang ditetapkan.

Lampirkan pula lembar asli surat keterangan sehat jasmani dan rohani dari dokter Rumah Sakit Pemerintah/Swasta. Terkait surat keterangan tidak mengkonsumsi/menggunakan Napzza, K/L agar memastikan surat keterangan tersebut diterbitkan

pemberkasan K.II, K/L harus pula melengkapi Surat Pernyataan Tanggung Jawab Mutlak (SPTJM). Ada dua lembar SPTJM yakni pertama, dibuat Pejabat Pembina Kepegawaian (Menteri/Gubernur/Bupati/Walikota/Pimpinan lembaga non Kementerian) dan kedua dibuat oleh Tenaga Honorer yang bersangkutan, seperti dalam lampiran Surat Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor : K.26-30/V.23-4/99 Tanggal 27 Februari



Kepala BKN Eko Sutrisno (tengah) saat meninjau proses Penetapan NIP.

dalam dua tahun terakhir ini, kekeliruan yang sering muncul yakni surat pernyataannya melebihi lima poin, K/L tidak perlu menambah poin baru. CPNS agar memastikan bahwa pada poin lima harus mencakup pengurus dan/atau anggota partai politik.

Selanjutnya surat pernyataan rencana penempatan (SPRP), idealnya SPRP ditandatangani oleh pejabat eselon II dimana CPNS akan ditempatkan, namun demikian dapat ditandatangani oleh Kepala Biro Kepegawaian. Berkaitan dengan

oleh Unit Kesehatan Masyarakat dan ditanda tangani oleh dokter pemeriksa. Keterlambatan Penetapan NIP sering disebabkan surat bebas NAPZZA diterbitkan oleh kepolisian dan ditandatangani oleh non dokter. UKM dari unit Kepolisian dibenarkan, namun tetap ditandatangani oleh dokter.

Atasan langsung Calon Pegawai Negeri Sipil dari honorer K.II wajib membuat Surat Pernyataan Integritas dan bekerja secara terus menerus, disahkan oleh pejabat eselon II tanpa dibubuhi meterai. Satu hal yang paling istimewa dalam

2014 bermeterai Rp. 6.000,- pembuatan ke dua surat pernyataan ini tidak boleh didelegasikan.

Hal penting yang patut diperhatikan yakni lampiran foto copy Surat Pengangkatan sebagai Tenaga Honorer dari tahun 2005 sampai dengan 2013 yang dibuat oleh pejabat yang berwenang dan disahkan oleh serendah-rendahnya pejabat struktural eselon II. (Syarif)

Cerita Sukses CAT-BKN

Bima Haria Wibisana: Masih Ada 1.000 Mil Perjalanan



Wakil Kepala BKN Bima Haria Wibisana.

Keberhasilan CAT BKN, Ini langkah kecil yang sukses, masih ada 1.000 Mil Perjalanan yang harus dilalui. Bima Haria Wibisana, Ketua Kelompok Kerja Pengolahan LJK Panselnas 2013 yang juga Wakil Kepala BKN menyampaikan untaian kalimat tersebut dengan berapi-api di hadapan 77 orang Peserta Rapat Koordinasi (Rakor) Pengembangan Bank Soal Dalam Rangka Evaluasi Seleksi Calon Pegawai negeri Sipil (CPNS) Tahun 2013 dan Persiapan Seleksi CPNS Tahun 2014. Rakor tersebut diselenggarakan di The Poencer Hotel - Bogor awal tahun 2014 ini.

Dalam kesempatan tersebut Bima Haria Wibisana ingin menegaskan bahwa suksesnya pelaksanaan seleksi CPNS Tahun 2013 dengan menggunakan metode *Computer Assisted Test* (CAT) baru merupakan langkah awal. Karena menurut Bima, untuk suksesnya reformasi birokrasi kepegawaian di Indonesia masih akan ada ribuan mil perjalanan menuju sukses-sukses berikutnya. Berbicara lebih jauh tentang CAT, Bima menyampaikan bahwa ke depan masih perlu

membangun dan mengembangkan Standar Operating Procedure (SOP) yang mantap, rekrutmen dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) pengelola CAT yang kompeten dan andal, bank soal yang lebih bervariasi untuk berbagai kepentingan seleksi, dan teknologi informasi (TI) yang lebih modern. "Hal itu perlu segera dibenahi dan ditata untuk yang lebih baik lagi," ujar Bima.

Lebih jauh Bima mengungkapkan bahwa sangat dimungkinkan pemanfaatan CAT ke depan bukan hanya untuk rekrutmen CPNS saja. Akan tetapi menurutnya, CAT harus dapat dimanfaatkan untuk berbagai kepentingan. "Kita harapkan CAT akan dapat dimanfaatkan untuk sertifikasi Kenaikan Pangkat (KP), sertifikasi jabatan dan lebih banyak lagi," jelas Bima. "Kalau hanya untuk seleksi CPNS, pemabangunan CAT ini terkesan terlalu mahal," imbuhnya. Bima mengakui bahwa CAT BKN saat ini menjadi jualan yang 'seksi'. Hal itu menurut Bima dapat dimaklumi karena dengan metode CAT mampu mematahkan argumentasi carut marut sistem rekrutmen CPNS yang

pernah ada. "Tidak ada satupun *complain* terkait proses seleksi dengan CAT," tandas Bima.

Terkait pengembangan CAT BKN, Bima menyampaikan bahwa BKN akan mendirikan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di setiap Provinsi yang belum ada Kantor Regional (Kanreg) BKN. Pada 2014 ini, menurut Bima, BKN merencanakan sedikitnya membangun sebanyak 10 UPT. "BKN tentunya akan menyiapkan bukan hanya infrastruktur akan tetapi juga banyak Pranata Komputer," terang Bima. "Untuk menjawab tantangan reformasi kepegawaian, pembangunan stasiun CAT BKN perlu percepatan," terangnya.

Sementara mengapresiasi kinerja dan integritas Tim CAT BKN, Bima menginginkan unit kerja BKN lainnya agar mau mengadopsi dan meniru kegigihan Tim CAT BKN. Impian layanan yang baik, menurut Bima tidak akan segera terwujud apabila dilakukan hanya dengan menunggu perintah. Menurutnya bahwa untuk segera mewujudkan impian layanan yang baik

inovasi yang baik. "Perlu sedikit *liar* dalam inovasi," cetus Bima. Sebagai motivasi Bima menyampaikan bahwa semua manusia diciptakan sebagai The Winner dan juga manusia itu sendiri yang menjadikan The Loser.



Kapus PSR Aris Windiyanto (berdiri) memberikan laporan pelaksanaan CAT 2013.

Zero Complain

Dalam kesempatan yang sama, Kepala Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen PNS BKN Aris Windiyanto menyampaikan bahwa berdasarkan laporan yang masuk kepada Panitia Seleksi Nasional (Panselnas) CPNS 2013, tidak ada satupun laporan pengaduan terkait pelaksanaan seleksi CPNS 2013 dengan metode CAT BKN. "Ini artinya proses seleksi CPNS 2013 dengan CAT BKN *zero complain*," ujar Aris.

Sedangkan berdasarkan hasil Kuisisioner Tanggapan Peserta Terhadap Pelaksanaan Tes Kompetensi Dasar (TKD) dengan sistem CAT BKN, Aris menyampaikan bahwa penggunaan sistem CAT BKN untuk seleksi CPNS 2013 mendapat sambutan sangat baik dari peserta. Menurut Aris, berdasarkan data, bahwa dari total 10.718 responden, sebagian besar peserta (>90%) percaya terhadap obyektifitas dan transparansi pelaksanaan tes. Sebagian besar lainnya, menurut Aris, (>90%) juga percaya bahwa pelaksanaan TKD dengan CAT BKN bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN).

Namun demikian untuk kelancaran dan keberhasilan pemanfaatan CAT BKN dalam proses seleksi CPNS ke depan, pada tahap persiapan, Aris Windiyanto menegaskan bahwa *database* dan format data peserta sangat mempengaruhi kelancaran proses pelaksanaan seleksi. Sehingga, terkait hal itu, menurut Aris memerlukan koordinasi yang baik. Dan bagi Instansi yang ingin difasilitasi secara mandiri, Aris meminta seluruh spesifikasi infrastruktur CAT BKN yang telah ditentukan harus diperhatikan. "Karena kalau tidak dipenuhi atau tidak sesuai spesifikasi, akan mempengaruhi pelaksanaan tes dengan CAT, bahkan dapat menghambat," ujar Aris Windiyanto.

masing-masing pihak memahami tugas, kewenangan dan tanggung jawabnya.

Selanjutnya BKN juga akan mengembangkan kapasitas infrastruktur CAT di Kantor Pusat dan Kanreg BKN. Pengembangan juga meliputi penyempurnaan aplikasi CAT yang antara lain direncanakan dikaitkan dengan data kependudukan (e-KTP) dan pencegahan praktik perjokian. Pihaknya juga merekomendasikan bahwa TKD yang dilaksanakan oleh BKN dengan metode CAT menggunakan mekanisme sertifikat. "Tes dilaksanakan kapan saja, sepanjang tahun, tanpa menunggu penetapan alokasi



Peserta *workshop* sedang mendengarkan paparan.

Aris Windiyanto juga meyakini pada rekrutmen CPNS berikutnya akan lebih banyak Instansi yang menggunakan sistem CAT BKN. Sehingga menurut Aris memerlukan persiapan yang lebih matang selain waktu yang dialokasikan juga harus lebih panjang. Aris Windiyanto menambahkan bahwa BKN akan menyempurnakan SOP pelaksanaan tes dengan sistem CAT BKN agar

formasi. Peserta yang lulus *passing grade* memperoleh sertifikat yang dapat digunakan untuk melamar ke Instansi yang diinginkan," papar Aris Windiyanto.

Pusat data PNS BKN mencatat total peserta TKD dengan CAT BKN 2013 sebanyak 263.288. Jumlah peserta yang lulus *passing grade* sebanyak 71.311 (27.08%). (Subali)

Kepala BKN Serahkan Penghargaan Pemda Pengguna CAT-BKN



Kepala BKN Eko Sutrisno (*kedua dari kiri*) saat menyerahkan penghargaan.

Kepala BKN, Eko Sutrisno menyerahkan penghargaan berupa piagam kepada Pemerintah Daerah (Pemda) Provinsi Sulawesi Barat dan Pemda Provinsi Maluku yang telah menggunakan Computer Assisted Test (CAT) dalam seleksi penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) 2013 di Aula Lagaligo Kantor Regional (Kanreg) IV BKN Makassar (6/3).

Dihadapan para Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) se-wilayah kerja Kanreg IV BKN Makassar, Eko Sutrisno menyampaikan rasa terima kasihnya kepada Pemda yang telah mempercayai seleksi calon PNS dengan menggunakan CAT. Dari sekitar 70 (tujuh puluh) Pemda yang ada di wilayah kerja Kanreg IV, baru 2 (dua) yang menggunakan CAT untuk seleksi CPNS.

Diharapkan dengan menggunakan CAT tersebut, seleksi CPNS menjadi lebih transparan, obyektif, cepat dibandingkan jika menggunakan lembar jawab komputer. Sekarang sudah bukan jamannya lagi seleksi CPNS dengan meliburkan sekolah-sekolah untuk dipinjam gedungnya, bahkan mungkin hanya satu-satunya di

Indonesia seleksi CPNS dengan menyewa stadion. "Hal ini sangat merepotkan sekali dari segi pelaksanaan maupun pada saat koreksi lembar jawaban" demikian kata Eko Sutrisno. Lebih lanjut Kepala BKN menghimbau agar pemda-pemda lain segera menyusul untuk menggunakan CAT, karena ini sebagai bentuk akuntabilitas kepada publik.

Seperti kita ketahui bahwa kepercayaan publik terhadap seleksi CPNS sudah sangat rendah sekali, namun dengan CAT publik kembali percaya. Peserta tes baik yang lolos maupun yang tidak rata-rata merasa puas seleksi menggunakan CAT. Sebab mereka yakin bahwa tes dengan menggunakan CAT akan obyektif tidak ada rekayasa. Setelah selesai tes, maka nilai pun akan keluar saat itu.

Sementara itu, Darwin Saleh, Kepala Bidang Formasi, Pengembangan dan Informasi Pegawai BKD Provinsi Sulawesi Barat menyampaikan rasa terimakasihnya atas kerjasamanya dengan Kantor Regional IV BKN Makassar dalam seleksi CPNS tahun 2013 kemarin. Menurut Darwin, dengan CAT sangat membantu dan mempermudah BKD

dalam melaksanakan seleksi penerimaan CPNS. BKD tidak harus meminjam gedung-gedung sekolah dimana jarak sekolah antara satu dengan yang lain di Provinsi Sulawesi Barat sangat jauh. Hal ini akan menyulitkan koordinasi jika masih menggunakan tes tertulis.

Selain itu dengan menggunakan CAT tidak ada lagi LSM yang berbongong-bongong memprotes hasil tes, sebab memang hasilnya sudah sangat obyektif dan transparan. Hanya saja kekurangannya adalah, jumlah komputer yang dimiliki oleh Kanreg dan Pemprov masih sedikit sehingga memerlukan waktu beberapa hari untuk menyelesaikan tes.

Dia berharap kedepan, agar sarana yang dimiliki oleh Kanreg segera bisa ditambah apalagi yang akan menggunakan CAT tidak hanya 2 (dua) Provinsi saja melainkan dari pemda-pemda lain pasti akan tertarik untuk menggunakan CAT. Darwin Saleh juga turut mempromosikan CAT kepada pemda lain agar mengikuti jejak Pemprov Sulawesi Barat yang telah lebih dahulu merasakan manfaat dan kemudahan jika

Seleksi CPNS menggunakan CAT dibanding dengan tes tertulis seperti sebelumnya.

Masih di forum yang sama, Deputi Bidang Bina Kinerja dan Perundang-Undangan, S. Kuspriyomurdono menyampaikan sosialisasi mengenai undang-undang Aparatur Sipil Negara (ASN). Para peserta terlihat sangat antusias dengan materi yang dibawakan oleh Deputi Kindang.

Banyaknya perbedaan antara undang-undang pokok kepegawaian yang lama dengan UU ASN menyebabkan para peserta mempunyai rasa ingin tahu yang begitu besar. Apalagi Deputi Kindang merupakan salah seorang yang

Sementara itu Kepala Pusat Penilaian Kompetensi PNS, Sri Kusmaningsih di tempat yang sama menyampaikan materi tentang *assessment center*. Menurut Sri Kusmaningsih selama ini pengangkatan dalam jabatan dan penempatan tidak didasarkan pada faktor kompetensi hanya didasarkan pada aspek administratif saja.

Hal tersebut mengakibatkan ketidaksesuaian penempatan PNS dalam jabatan sehingga kinerjanya pun rendah. Oleh karena itu sesuai dengan UU ASN bahwa pengisian pada jabatan pimpinan tinggi perlu dilakukan penilaian uji kompetensi melalui *assessment center* atau metode penilaian

Lainnya. Metode *Assessment Center* ini digunakan sebab mampu memprediksi perilaku melalui beberapa simulasi untuk mengukur kemampuan seseorang dalam menanggapi tanggung jawab di masa mendatang

Kusmaningsih menyampaikan bahwa, untuk berkarir atau diangkat pertama kali pada jabatan fungsional *Assessor SDM Aparatur*, harus memenuhi syarat-syarat yang ditentukan antara lain: berijazah minimal sarjana di bidang Psikologi dan ilmu lainnya pada rumpun humaniora, pangkat paling rendah Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b, telah mengikuti diklat dan lulus uji kompetensi.

Selain Sri Kusmaningsih, Direktur Jabatan Karir Prasetyono Catur Yulianto juga memberikan materi tentang karir jabatan fungsional *assessor SDM aparatur*. Dalam paparannya, Prasetyono mengatakan bahwa untuk menjadi *assessor SDM aparatur* ada 3 (tiga) cara, yaitu pengangkatan pertama kali, pengangkatan dari jabatan lain dan melalui *inpassing/penyesuaian* dalam jabatan. Khusus mengenai *inpassing* diberikan batas waktu mulai tanggal 1 Januari 2013 dan harus selesai ditetapkan paling lambat 31 Juli 2014.

Oleh karena itu, menurut Prasetyono, apabila dari BKD ada yang berminat untuk menjadi *Assessor SDM Aparatur* dan memenuhi syarat yang ditentukan untuk diangkat melalui *inpassing* bisa dikirimkan berkasnya ke BKN, selagi masih ada kesempatan saat ini. Lebih cepat lebih baik. (yon)

“ Sudah bukan jamannya seleksi CPNS dengan meliburkan sekolah-sekolah untuk dipinjam gedungnya, mungkin hanya di Indonesia seleksi CPNS dengan menyewa stadion. ”



Evaluasi pemanfaatan CAT-BKN

mengetahui sejarahnya UU ASN ini dari awal, sehingga materi yang disampaikannya menjadi sangat menarik. S. Kuspriyomurdono juga menyampaikan bahwa saat ini BKN bersama-sama dengan instansi lain Menpan, LAN, Kementerian Keuangan sedang menyusun beberapa Rancangan Peraturan Pemerintah sebagai tindak lanjut dari UU ASN tersebut. Semoga dalam waktu yang tidak terlalu lama beberapa RPP tersebut bisa segera terbit, demikian tegas Kuspriyomurdono.

Dengan menggunakan kriteria kesuksesan dalam jabatan tersebut. Untuk melaksanakan metode *assessment center* tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang menjalankannya yakni *assessor*. Sejak dikeluarkannya Permenpan Nomor 41 Tahun 2012, *Assessor* telah menjadi jabatan fungsional tertentu yaitu *Assessor SDM Aparatur*. Hal ini tentu menambah/ memperkaya jabatan fungsional tertentu sehingga PNS bisa memilih jalur mana dia akan berkarir. Lebih lanjut Sri

KemenkumHAM, POLRI, dan Kemendagri Gunakan CAT-BKN



Sekjen Kemekumham Y. Ambeg Paratama (*kedua dari kanan*) meninjau laboratorium CAT-BKN.

Computer Assisted Test (CAT) yang merupakan salah satu *Quick Wins* (layanan unggulan) Badan Kepegawaian Negara (BKN) kian mendapat tempat khusus di hati masyarakat. Salah satu indikatornya adalah pemanfaatan CAT yang makin meluas oleh berbagai instansi pemerintah untuk berbagai keperluan tes kepegawaian. Hal ini membuktikan berbagai keunggulan CAT yang digagas dan dikembangkan oleh BKN. Pada awal tahun ini saja, sudah sejumlah instansi yang menggunakannya, antara lain Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (KemenkumHAM), POLRI, dan Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri).

Guna mengembangkan dan menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan, Kemenkum HAM menggandeng BKN untuk mengadakan Tes Karakteristik Pribadi (TKP) berbasis CAT bagi 373 pejabat dan pegawainya pada Selasa-Jumat (4-7/2) di gedung CAT BKN Pusat Jakarta. Kegiatan ini dipantau langsung Kepala Badan Kepegawaian Negara Eko Sutrisno dan Sekretaris Jenderal

(KemenkumHAM) Y. Ambeg Paramarta di lantai 2 gedung CAT BKN Pusat Jakarta, Kamis (7/2). Pantuan untuk mengetahui dan memastikan kelancaran TKP ini dihadiri juga oleh Wakil Kepala BKN Bima Haria Wibisana dan Kepala Biro Kepegawaian KemenkumHAM Sahabuddin Kilkoda.

Pada *event* tersebut, Kepala Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen PNS Aris Windiyanto mengutarakan bahwa *Computer Assisted Test* (CAT) adalah metode ujian dengan alat bantu komputer untuk memperoleh sumberdaya PNS yang berkualitas. Keunggulan metode ini adalah penilaian dilakukan secara obyektif karena pemeriksaan hasil ujian langsung oleh aplikasi CAT, memudahkan proses pemeriksaan ujian, dan memudahkan peserta dalam pelaksanaan ujian. "BKN telah mengimplementasikan CAT selama beberapa tahun terakhir, baik untuk keperluan internal BKN maupun sejumlah instansi pemerintah lainnya," ucap Aris Windiyanto.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa CAT BKN menjawab

tuntutan dan kebutuhan masyarakat terhadap instrumen tes kepegawaian yang transparan, obyektif, cepat, andal, dan dapat dipercaya. Dalam tes berbasis komputer ini, para peserta menjawab amat mudah, yakni dengan mengklik (memilih) jawaban soal dengan *mouse* yang disediakan. Dengan demikian, tidak diperlukan lembar jawaban komputer (LJK) dan pensil khusus untuk komputer.

Pada kesempatan yang sama, Kepala Sub Bidang Standardisasi dan Prosedur Rekrutmen Porman Simatupang menjelaskan bahwa para peserta harus mengerjakan 100 soal Tes Karakteristik Pribadi dalam kurun waktu 60 menit. "Dalam soal TKP ini, sistem penilaian menggunakan Skala Rikert," ucapnya. Artinya, semua jawaban peserta mendapat nilai bervariasi, dengan rentang nilai antara 1 sampai 5 per jawaban.

Polri Sanjung CAT BKN

Masyarakat dan media massa menjadi saksi hidup penggunaan CAT untuk tes penerimaan CPNS pada tahun 2013 dan berbagai keperluan kepegawaian lainnya. Hal ini

membuat POLRI pun “melirik” dan mengakui kelebihan CAT yang digagas dan dikembangkan BKN.

“CAT menyuguhkan metode tes kepegawaian yang transparan, bersih, dan terpercaya,” ucap Kabag Penyediaan Personil Biro Pengendalian Personil SSDM Polri, Komisariss Besar Subiyanto yang disertai Kepala Biro Hukum dan Komunikasi Informasi Publik KemenPAN RB Herman Suryatman di lantai 2 gedung CAT BKN Jakarta, Jumat (10/1). “Sehubungan saran MenPAN RB, Kepolisian (Polri) kini tengah mengkaji dan menjajaki metode implementasinya untuk seleksi di instansi kami” ujarnya. Para pejabat kepolisian dan KemenPAN RB ini pun melakukan simulasi dan diskusi terkait CAT yang telah dimanfaatkan oleh berbagai instansi pemerintah pusat dan daerah.

Terkait kunjungan ini, Wakil Kepala BKN Bima Haria Wibisana menjelaskan bahwa pihaknya akan terus berupaya menciptakan berbagai inovasi kepegawaian. “Jika CAT nanti digunakan untuk keperluan tes di kepolisian, BKN tentu akan berkoordinasi dengan pihak-pihak terkait dan mempersiapkan mekanisme yang dibutuhkan,” tegasnya. Pada kegiatan ini, pejabat BKN yang memberikan penjelasan dalam kegiatan ini adalah Kabid Fasilitasi Penyelenggaraan Seleksi Heri Susilowati, Kabid Pengelolaan Teknologi Informasi Seleksi Yudhantoro Bayu Wiratmoko, serta Kabag TU Pimpinan dan Protokol Sumardi.

Pada kesempatan tersebut, Heri Susilowati mengapresiasi hasrat positif Polri yang bermaksud menggandeng BKN guna menjaring aparatur yang cerdas dan berintegritas tinggi. “Dengan

dukungan 12 Kanreg dan *stakeholders* (pemangku kepentingan) lainnya, kami siap memfasilitasi pelaksanaan tes yang bersih tanpa KKN,” terangnya.

CAT BKN untuk Jaring Praja IPDN

Untuk menjaring calon

Praja terbaik Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN), Badan Diklat Kemendagri pun memanfaatkan *Computer Assisted Test (CAT)* Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk menyelenggarakan *Tes Kompetensi Dasar (TKD)*

pada 24-28 Februari lalu. IPDN adalah Institusi Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan (Diplomat IV) yang dibina Kemendagri guna mempersiapkan kader pemerintah, baik di tingkat daerah maupun di tingkat pusat.

Guna memastikan kelancaran TKD tersebut, Kepala BKN Eko Sutrisno didampingi Kepala Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen PNS Aris Windiyanto memberi arahan kepada para pejabat Badan Diklat Kemendagri di ruang kerjanya di lantai 2 gedung I BKN Pusat Jakarta, Jumat (14/2). Menurut Aris Windiyanto, TKD berbasis CAT untuk menjaring Praja IPDN ini diikuti oleh 5457 peserta. Ada pun tempat pelaksanaannya dilakukan di Kanreg IV BKN Makassar, Kanreg IX BKN Papua, Kanreg XI BKN Manado, Kanreg XII BKN

Pekanbaru, Jatinangor, Mataram, Bukit Tinggi, serta Pontianak.

Sementara itu, Sekretaris Jenderal Kemendagri Diah Anggraeni mengutarakan bahwa Materi TKD adalah upaya guna mengukur kecerdasan majemuk



Perwakilan POLRI meninjau laboratorium CAT-BKN.

(*multiple intelligences*) CPNS Calon Praja IPDN, yang disiapkan dan difasilitasi oleh BKN. Ada pun materinya terdiri dari Tes Karakteristik Pribadi (TKP), Tes Intelegensi Umum (TIU), dan Tes Wawasan Kebangsaan (TWK).

“CAT BKN menjawab tuntutan masyarakat terhadap metode tes yang Transparan dan Andal

Ditegaskan pula bahwa tiap Tahapan Seleksi Penerimaan CPNS Calon Praja IPDN digunakan Sistem Gugur. Ada pun tahapan-tahapan tersebut meliputi Seleksi Administrasi, TKD, berbasis CAT BKN, Tes Kesehatan, Tes Kesamaptaan/Jasmani, Tes Psikologi dengan penambahan sub item Tes Integritas dan Kejujuran, Cek Ulang Kesehatan, Cek Ulang Kesamaptaan/Jasmani, dan Wawancara Penentuan Akhir (Pantukhir). (Aman)

Seleksi Pejabat Tinggi Pratama, ANRI Gunakan CAT-BKN



Seleksi Pejabat ANRI memanfaatkan CAT-BKN sedang berlangsung.

“Kami ingin kembali melakukan seleksi yang transparan, bersih dan akuntabel. Oleh karena itu, mudah-mudahan dengan digunakannya metode CAT ini, hal tersebut dapat tercapai kembali,” demikian pernyataan Kepala Biro Hukum dan Kepegawaian Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) Zita Asih Suprastiwi kala mendampingi para kandidat Pejabat Eselon II ANRI saat melaksanakan tahapan seleksi dengan menggunakan metode *Computer Assisted Test* (CAT) Badan Kepegawaian Negara (BKN), Rabu (5/3/2014) di Ruang CAT-BKN Gedung II Lantai 1 Kantor Pusat BKN, Jakarta. Turut hadir mendampingi Kepala Bagian Kepegawaian pada Biro Hukum dan Kepegawaian ANRI Amieka Hasraf.

Menanggapi 7 (tujuh) kandidat Pejabat Eselon II yang seluruhnya berasal dari pejabat karir

di lingkungan ANRI, Zita Asih Suprastiwi menerangkan bahwa pihaknya sudah menayangkan pengumuman seleksi tersebut secara terbuka, namun dari hasil seleksi administrasi, 7 (tujuh) kandidat ini yang berhasil lolos dan dapat mengikuti seleksi selanjutnya.

“Pengumuman seleksi administrasi Pejabat Eselon II ANRI sudah kami lakukan secara terbuka, namun mungkin karena lingkup pekerjaan di ANRI yang mengharuskan seseorang untuk memiliki kompetensi khusus di bidang kersipan, jadi tidak terlalu banyak yang bisa melamar untuk posisi tersebut,” terang Zita.

Lebih lanjut, Kepala Bidang Fasilitasi Penyelenggaraan Seleksi pada Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen PNS BKN Heri Susilowati mengatakan materi Tes Kompetensi Kersipan (TKK) ini meliputi materi

substansi kersipan, tes wawasan kebangsaan dan kepegawaian, serta tes karakteristik pribadi.

“Untuk materi soal tes substansi kersipan, disusun oleh ANRI. Sedangkan, untuk materi soal tes wawasan kebangsaan dan kepegawaian serta tes karakteristik pribadi, disiapkan oleh Bank Soal Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen PNS BKN,” jelasnya. “Durasi tes sendiri berlangsung selama 90 (sembilan puluh) menit dan jumlah soal yaitu 100 (seratus) buah,” tutup Heri.

Berikut daftar nama kandidat Pejabat Eselon I ANRI yang mengikuti Seleksi TTK dengan metode CAT-BKN : Drs. Azmi, M.Si, Drs. Imam Gunarto, M.Hum, Drs. Kandar, MAP, Drs. M. Taufik, M.Si, Rudi Anton, SH., MH, Drs. Sumrahayadi, MIMS, dan Widarno, SH., MH. (Berry)

CAT-BKN Siap Garap TKD CPNS 2014

Rekrutmen CPNS 2013 dengan metode *Computer Assisted Test* (CAT) menuai banyak pujian dan respon positif. Sistem rekrutmen yang 'dikibarkan' oleh Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen (Pusbangtem) PNS ini dinilai berhasil memupus stigma negatif penerimaan CPNS yang selama ini dinilai sarat dengan kepentingan politik, korupsi, kolusi dan nepotisme. CAT menjadi pintu masuk BKN dalam menjalankan Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2013 tentang Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi melalui sistem penerimaan CPNS.

Pelaksanaan Tes Kompetensi Dasar (TKD) dengan CAT di tahun 2013 yang awalnya ditargetkan hanya 18 instansi pada realisasinya melejit menjadi 73 instansi, meliputi 50 instansi pusat/kementerian, 8 pemerintah provinsi dan 15 pemerintah kabupaten/kota. Jumlah peserta sebanyak 263.288 orang, dengan skor tertinggi 437 sedangkan skor rata-rata 275. Melibatkan sekitar 100 orang pegawai Pusat dan Kanreg. Hasil capaian tersebut mendapatkan apresiasi khusus dari Wakil Presiden RI Boediono yang meminta laporan lengkap pelaksanaan CAT. Aliasi masyarakat umum yang dikoordinir oleh sejumlah LSM merekomendasikan agar tes CPNS selanjutnya diprioritaskan menggunakan CAT. Dan sejauh ini belum ada keberatan tertulis dari peserta tes terhadap penggunaan sistem CAT. Fakta-fakta menarik di atas diungkap oleh Aris Windiyanto selaku Kepala Pusbangtem PNS dalam forum *Workshop Peningkatan Kompetensi Pengelola*

Bank Soal dan Evaluasi Pelaksanaan Tes CPNS Tahun 2013 di Kantor Regional I BKN Yogyakarta (12/3).

Latar belakang diadakan evaluasi menurut Aris adalah karena tes CPNS ke depan akan semakin diarahkan untuk menggunakan metode CAT.

Dengan mengundang 45 individu yang berkecukupan dalam pelaksanaan tes CPNS 2013 lalu, bertujuan menginventarisir segala permasalahan yang dihadapi selama berjalannya "pesta rekrutmen" akhir triwulan 2013 silam. Pelaksanaan yang sepietas terlihat mulus dan tanpa cela ternyata tidak demikian seperti yang terlihat. Kendala yang bersifat *miss komunikasi* dan koordinasi senantiasa menjadi momok bagi tim kerja CAT. Selain juga kendala teknis yang tidak terpikirkan sebelumnya, seperti aplikasi, jaringan, hardware, kesiapan instansi bahkan database serta administrasi. Untuk itu dengan evaluasi ini diharapkan akan ada *penyempurnaan dan pengembangan* yang lebih baik.

S. Kuspriyo Murdono selaku Deputi Bidang Bina Kinerja dan Perundang-Undangan (Kindang) dalam arahannya juga memberikan apresiasi yang tinggi terhadap kerja cerdas CAT dalam memposisikan diri sebagai metode yang transparan dalam penerimaan CPNS, CAT membalikkan *distrust* menjadi *trust*. Sehingga hasilnya langsung diketahui saat itu juga. Tiga poin utama dalam membangun CAT : SDM yang profesional;



Persiapan Tim CAT-BKN jelang rekrutmen CPNS 2014

perangkat, yang meliputi saran dan prasarana. Tiap Kanreg dilengkapi dengan 50 PC, dan akan ditambah 50 PC lagi tahun ini. Untuk Pusat akan disiapkan sebanyak 100 PC; serta anggaran yang memadai. Ditegaskan Kuspriyo bahwa 'jiwa' CAT terletak pada soal.

Soal harus mampu mencerminkan pegawai/lulusan yang ingin dihasilkan, untuk itu perlu dilakukan validasi dengan menggandeng universitas terpercaya. Harapan Kuspriyo ke depan CAT dapat beroperasi secara simultan, berkelanjutan tidak musiman, tidak hanya terbatas pada rekrutman CPNS, tapi juga bermanfaat untuk tes penerimaan mahasiswa ikatan dinas, ujian dinas kenaikan pangkat, promosi struktural maupun penyesuaian ijazah, seperti yang telah dimanfaatkan oleh Kementerian Hukum dan HAM, ANRI, IPDN, STIS, STAN, dll. Target 2014 CAT akan didayagunakan oleh 60 instansi, sedangkan versi BKN sebanyak 90 instansi pusat/kementerian, 34 pemerintah provinsi, 68 instansi pemerintah kota dan 6 instansi pemerintah kabupaten. Diharapkan dengan evaluasi ini makin memperkuat rantai tim kerja CAT Pusat dan Kanreg dalam melaksanakan tes rekrutmen CPNS 2014 yang transparan, jujur, adil dan akuntabel. (Dini)

Menjadi Instansi Profesional, BKN Kedepankan Inovasi



Kepala BKN Eko Sutrisno memberi arahan kepada peserta Raker.

Badan Kepegawaian Negara (BKN) terus berupaya maksimal untuk menjadi instansi pemerintah yang profesional dan bermartabat melalui berbagai inovasi, terobosan dan peningkatan layanan kepegawaian. Hal ini perlu dilakukan meskipun realisasi anggaran dan realisasi fisik telah melampaui target yang ditetapkan pada tahun 2013. “Dari target 90 persen yang ditetapkan, Kita bisa melakulkan realisasi penyerapan anggaran 93,01 persen dan realisasi fisik 98,6 persen,” tandasnya. Arahan ini disampaikan Kepala BKN Eko Sutrisno pada saat Rapat Kerja Pemantapan Program dan Kegiatan di Aula BKN Pusat Jakarta, Kamis (23/1). Kegiatan ini dihadiri Wakil Kepala Bima Haria Wibisana, Sekretaris Utama, para Deputi, pejabat eselon II, dan 12 Kepala Kantor Regional (Kanreg) BKN.

Lebih lanjut ditekankan pula bahwa BKN perlu mempertahankan berbagai prestasi dan apresiasi yang diperoleh dari instansi lain, termasuk penghargaan Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) empat kali berturut-turut dari BPK (2009,2010,2011, dan 2012), pengelolaan Barang Milik Negara (BMN), serta raihan lainnya. “Hal ini tidak mudah. Untuk itu, kita harus meningkatkan kualitas capaian ini dengan tetap melakukan evaluasi

dan perbaikan-perbaikan,” tegasnya. Pada kesempatan yang sama, diadakan pula Penandatanganan Penetapan Kinerja 2014, Penandatanganan Petunjuk Operasional Kegiatan (POK), Pembahasan Struktur Organisasi di BKN Pusat dan Kantor Regional, dan penghargaan terhadap beberapa satuan kerja berprestasi dalam realisasi anggaran dan realisasi fisik. Penghargaan untuk Unit Kerja di BKN Pusat diberikan kepada : Direktorat Gaji dan Kesejahteraan (190,31%), Direktorat Peraturan dan Perundang-undangan (171,33 &), serta Pusat Pendidikan dan Latihan Kepegawaian (130,98 %). Ada pun penghargaan serupa untuk Kanreg diraih oleh: Kanreg VI BKN Medan (96,25 %), Kanreg XII BKN Pekanbaru (95,05 %), dan Kanreg I BKN Yogyakarta (93,18 %).

BKN Kembali Berjaya

Menurut Eko Sutrisno, meraih Visi BKN “Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025” membutuhkan sinergi dan kerja sama segenap pejabat dan pegawai BKN, serta stakeholders terkait. “Insya Allah BKN bisa kembali berjaya, sebagaimana pada masa-masa sebelumnya,” terangnya.

Ditekankan pula bahwa

masyarakat kian mendambakan pelayanan kepegawaian prima. Terkait hal ini, BKN melalui empat direktorat di bawah Kedeputusan Dakatsi dan sejumlah kantor regional (kanreg) telah meraih sertifikat ISO dan menyajikan *Quick Wins* (layanan unggulan) kepada masyarakat. Dengan demikian, inovasi dengan semangat untuk taraf pelayanan yang m e m p e r m u d a h dan menyenangkan perlu terus dilanjutkan.

Eko Sutrisno pun mengutarakan agar pelayanan kepada masyarakat makin efektif dan efisien. “Jadi, segenap pejabat dan pegawai BKN hendaknya tetap melakukan pembenahan dan berbagai inovasi yang dibutuhkan” tandasnya. Digarisbawahi bahwa BKN terus berupaya konsisten dalam melakukan reformasi birokrasi, khususnya di bidang Kepegawaian. Hal ini dibuktikan antara lain dengan menyajikan berbagai *Quick Wins* dan evaluasi terhadap berbagai layanan tersebut. “Kita berharap upaya BKN mencapai visi barunya sebagai 'Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025' bisa terwujud dengan baik”tuturnya. (Aman)

BKN Jawab Tantangan Efektivitas Layanan



Pejabat yang dilantik menandatangani Pakta Integritas disaksikan Kepala dan Wakil Kepala BKN.

Badan Kepegawaian Negara (BKN) telah siap mengimplementasikan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) yang disahkan sidang Paripurna DPR RI pada Kamis (19/12). Salah satu bentuk persiapan tersebut adalah mengadakan pembenahan internal dan review terhadap berbagai aspek keorganisasian. Arahannya disampaikan Kepala BKN Eko Sutrisno dalam Pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi dan Administrator di Ruang Serbaguna Pusdiklat Ciawi Bogor, Selasa (25/3). Kegiatan ini dihadiri Wakil Kepala Bima Haria Wibisana dan para undangan.

Menurut Eko, sejumlah tugas besar telah menanti BKN pada tahun 2014 ini. Tugas tersebut antara lain adalah penyelesaian tenaga honorer KI dan KII, penetapan NIP CPNS formasi umum, serta penyusunan regulasi kepegawaian. "Untuk itu kualitas dan kesiapan SDM adalah suatu keharusan," jelasnya. Eko Sutrisno lebih lanjut menggarisbawahi pentingnya unit kerja dan kantor regional (kanreg) menciptakan dan menyuguhkan berbagai inovasi layanan kepegawaian. "Dengan demikian, pelayanan BKN kepada masyarakat kian efektif dan efisien," tandasnya. Eko Sutrisno pun mengutarakan bahwa BKN adalah lokomotif

penggerak Reformasi Birokrasi, khususnya di bidang kepegawaian. Untuk itu, BKN perlu meningkatkan kinerja dan inovasi layanan yang selama ini telah diberikan kepada masyarakat.

Amanat UU ASN

Dijelaskan pula bahwa BKN terus berupaya menjawab tantangan zaman dan memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan kepegawaian yang efisien dan efektif. Hal ini dilakukan antara lain dengan kerja keras penuh semangat, sikap optimis, revitalisasi organisasi, dan pengembangan SDM.

Terkait tantangan zaman dan kebutuhan masyarakat ini, BKN kini menyelenggarakan sejumlah kebijakan strategis nasional di bidang kepegawaian. Pertama, kebijakan penyelenggaraan rekrutmen CPNS yang obyektif, transparan, dan akuntabel dengan menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT). Kedua, penyelenggaraan seleksi terbuka jabatan strategis dengan memanfaatkan metode *Assessment Center*. Ketiga, penyelenggaraan manajemen kepegawaian lainnya, seperti: pelayanan kepegawaian online, pengelolaan prestasi kerja PNS berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

Menurut Eko Sutrisno, tindak lanjut dan amanat UU ASN adalah pekerjaan besar yang perlu dikerjakan BKN bersama-sama dengan segenap instansi pemerintah. Tindak lanjut dan amanat ini antara lain: penataan jabatan ASN, perencanaan kebutuhan pegawai ASN, pola dan pengembangan karir PNS, pengelolaan kinerja, kompensasi ASN serta perlindungannya. BKN pun telah mengambil langkah-langkah untuk melakukan regenerasi kepemimpinan. Promosi dan rotasi adalah salah satu usaha untuk mempersiapkan hal tersebut. Untuk itu, para pejabat yang menduduki jabatan baru diminta untuk dapat mempelajari dan melaksanakan tugas baru ini dengan optimal. Ditekankan pula bahwa pelantikan ini amat istimewa, karena merupakan tindak lanjut hasil *Open Bidding* (Seleksi Terbuka) yang diikuti oleh para pegawai dari berbagai instansi pemerintah. Selain itu, pelantikan ini dilakukan pada momen awal BKN mengimplementasikan UU Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). "Para pejabat yang dilantik agar berkoordinasi dengan pimpinan dan menyusun langkah-langkah penyelesaian tugas, sesuai wewenang dan tanggung jawabnya," tandasnya. (Aman)

Intensifkan Kualitas Layanan, Kanreg VIII BKN Banjarmasin Terapkan ISO 9001:2008

Kantor Regional (kanreg) VIII BKN Banjarmasin merupakan salah satu dari dua belas kanreg yang ada di ranah Zamrud Khatulistiwa. Seiring meningkatnya kebutuhan PNS dan Pensiunan PNS Kanreg VIII BKN Banjarmasin sebagai instansi yang bertanggung jawab terhadap pelayanan kepegawaian pun terus berbenah diri untuk mampu menjawab tantangan tersebut. Wilayah kerjanya meliputi empat provinsi, yakni: Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah, Kalimantan Timur, dan Kalimantan Utara.

Manifestasi kinerja pelayanan diejawantahkan Kanreg VIII BKN Banjarmasin adalah keberhasilan kanreg ini mengimplementasikan dan meraih Sistem Manajemen Mutu (SMM) ISO 9001:2008 dalam segala bidang yakni Bidang Mutasi, Bidang Bimbingan Teknis, Bidang Status Kepegawaian dan Pensiun, serta supporting unit yaitu Bagian Umum dan Bidang Informasi Kepegawaian.

Terkait keberhasilan ini, Kepala Kepala Kanreg VIII BKN Banjarmasin Yudi Yitno mengutarakan bahwa pihaknya telah berupaya keras melakukan upaya-upaya perbaikan dalam segala aspek. "Tujuan utamanya berbagai pelayanan kepegawaian yang semakin baik kepada masyarakat, dari waktu ke waktu," tuturnya. Dijelaskan bahwa perbaikan-perbaikan yang dilakukan mencakup perbaikan infrastruktur, peningkatan kualitas SDM,



Yudi Yitno (kanan) menjelaskan layanan kepegawaian Kanreg VIII BKN kepada tim Auditor ISO 9001:2008.

Pembuatan Standar Operasional Prosedur (SOP), penggunaan teknologi yang semakin baik, dan juga mekanisme kerja yang jelas. Khusus dalam peningkatan kualitas pegawai, upaya kami adalah mengadakan pendidikan dan pelatihan secara terus menerus. "Semua upaya kami lakukan agar bisa menyuguhkan pelayanan kepegawaian yang semakin berkualitas dan berkesinambungan" imbuhnya.

Menurutnya, agar pelayanan kepegawaian yang diberikan oleh Kanreg VIII BKN Banjarmasin semakin meningkat, efisien dan efektif serta terstandarisasi, implementasi SMM ISO 9001:2008 menjadi suatu kebutuhan. "Mutu pelayanan kepada masyarakat mengalami peningkatan, karena sistem pelayanan terstandarisasi dan selalu ada perbaikan-perbaikan berdasarkan pengukuran kepuasan masyarakat," ujarnya.

Dukungan Stakeholders

Yudi Yitno menegaskan bahwa implementasi SMM ISO 9001:2008 di Kanreg VIII BKN Banjarmasin didukung semua pejabat dan pegawai di lingkungannya, serta *stakeholders* (pemangku kepentingan), yaitu Badan Kepegawaian Daerah (BKD) di wilayah kerja Kanreg VIII BKN Banjarmasin. Diungkapkan pula

bahwa para pimpinan berkomitmen agar pada masa mendatang seluruh unit kerja BKN mendapat sertifikat ISO. Hal ini dimaksudkan agar terjadi keseimbangan penyelesaian pekerjaan dan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. "Pada dasarnya, tiap unit kerja saling mendukung dan membutuhkan. Untuk itu, jelas dibutuhkan sinkronisasi dan 'ritme' antar unit kerja dan kanreg-kanreg di BKN," terangnya. Sementara, Kabag Umum Ramdhani menandakan bahwa Sistem Pelayanan di Kanreg VIII BKN Banjarmasin dilakukan sejumlah SOP tertentu. SOP ini meliputi SOP Penetapan NIP, SOP Penetapan KARPEG dan KARIS/KARSU, SOP Penetapan Kenaikan Pangkat, SOP Penetapan Pensiun, SOP Pengelolaan Data kepegawaian, SOP Pelayanan Umum, dan SOP Pengelolaan Anggaran.

Di samping itu, untuk implementasi SMM ISO 9001:2008, Kanreg VIII BKN membentuk tim. Tim ini terdiri dari: Yudi Yitno sebagai *top management*, Hary Sunarso sebagai Master Representatif, dan Isman Hadi sebagai *document control*. (Aman)

“ Masa mendatang seluruh unit kerja BKN Akan bersertifikat ISO ”

Rakor Penguatan Biro Humas dan Protokol

Optimalisasi Layanan Informasi



Plh. Karo Humas dan Protokol Pepen J. Effendi (*tengah*) memberi arahan kepada para peserta rapat.

Salah satu tantangan berat dari Humas pemerintah adalah bagaimana dapat menyampaikan kebijakan, program, sasaran dan kegiatan yang dijalankan oleh organisasi. Tidak dipungkiri salah satu kunci keberhasilan dari suatu kebijakan adalah bagaimana kebijakan tersebut dapat disampaikan secara efektif ke setiap pemangku kepentingan. Seperti kita ketahui banyak terjadi dimana timbul ketidakpercayaan masyarakat kepada pemerintah diakibatkan kekurangan informasi yang diperoleh oleh masyarakat sendiri. Apa yang telah banyak dilakukan oleh pemerintah menjadi sia-sia ketika masyarakat tidak pernah tahu atau tidak mendapatkan informasi tersebut. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi Humas pemerintah ditengah gencarnya penyajian informasi media massa yang lebih konsern dalam penyajian informasi publik sesuai dengan kepentingan pemilik media atau selera masyarakat.

Menimbang kondisi diatas perlu diambil langkah-langkah dimana fungsi humas mencapai suatu kondisi ideal. Disadari kemampuan Humas pemerintah

berbeda-beda dengan segala keterbatasan yang dimilikinya. Meskipun adanya keterbatasan kemampuan, Humas pemerintah haruslah dapat mengamankan kebijakan lembaganya, memberikan pelayanan dan menyebarkan pesan atau informasi kepada masyarakat tentang kebijakan dan program kerja lembaganya. Humas pemerintah tidaklah boleh terkukung dalam kebiasaan sehari-hari selama ini dimana sebatas melakukan peliputan dan menyajikan dalam bentuk informasi untuk melepas tanggungjawab semata, namun humas pemerintah haruslah dapat mewujudkan suatu peran sebagai pengemas agenda *setting* dari pemerintah.

Semakin pentingnya peran humas dalam konteks agenda *setting* pemerintah disadari betul oleh Biro Humas dan Protokol Badan Kepegawaian Negara (BKN). Ditengah keterbatasannya, Humas harus bisa menjadi media komunikasi yang efektif dalam penyajian informasi atas kebijakan, program, sasaran dan kegiatan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara. Untuk dapat mencapai kondisi ideal Humas yang efektif, semangat perbaikan terus menerus

mencapai kondisi ideal Humas yang efektif, semangat perbaikan terus menerus perlu ditanamkan dalam kegiatan kehumasan. Dalam rangka perbaikan tersebut, Biro Humas dan Protokol pada awal tahun 2014 ini melakukan evaluasi atas pelaksanaan fungsi kehumasan yang telah dilakukan dan mengkaji langkah-langkah perbaikan yang harus dilakukan. Dalam kesempatan tersebut, ditengah keterbatasan (SDM, sarana dan prasarana) yang ada humas dituntut dapat bertindak cerdas, kreatif dan imajinatif. Hal ini disampaikan oleh Pepen Julia Effendi selaku Plt. Biro Humas dan Protokol. Lebih lanjut Pepen Julia Effendi menyampaikan bahwa keterbatasan personil bukanlah menjadi rintangan dalam pelaksanaan tugas kehumasan, humas harus dapat mencontoh semangat dari sebuah pasukan khusus, dimanapun negaranya, pasukan khusus adalah pasukan terpilih yang jumlahnya relative kecil tetapi memiliki militansi dan kemampuan yang tinggi dalam pelaksanaannya. Apapun tantangan yang dihadapi humas harus menjalani dengan semangat. Perlu terapkan filosofi Sang Semar dalam pelaksanaan tugas. Dimana

Semar akan tertawa apabila brjalan pd tanjakan karena Ia yakin akan segera ketemu turunan demikian sebaliknya Semar akan sedih apabila jalan menurun karna pasti akan ketemu tanjakan. Dibalik kesulitan ada kemudahan.

Dalam rapat evaluasi dan pemantapan program Biro Humas dan protokol salah satunya menekankan perlunya penataan kembali pelaksanaan fungsi kehumasan dan meningkatkan koordinasi dalam pelaksanaan kegiatan kehumasan. Humas harus dapat melakukan terobosan-terobosan dalam menjalankan fungsi kehumasan ditengah keterbatasan yang ada dan memanfaatkan secara optimal segala kemampuan dan sarana yang ada. Dalam rangka menjadi humas yang efektif dan media komunikasi organisasi, pada tahun 2014 ini, Biro Humas dituntut untuk mengoptimalkan pelaksanaan fungsi pelayanan informasi melalui meningkatkan kreatifitas penyajian informasi dan menanamkan jiwa kehumasan di setiap pegawai.

Kreativitas Penyajian Informasi.

Humas pemerintah haruslah mampu menjadi sarana media komunikasi organisasi yang efektif kepada para pemangku kepentingan. Humas dalam perannya tidak saja menjadi corong keluar tetapi juga menjadi corong komunikasi ke dalam. Dalam rangka menjadi humas yang efektif dituntut untuk selalu bertindak kreatif. Disadari memang banyak keterbatasan dalam pelaksanaan fungsi humasan (SDM, sarana dan prasarana). Namun keterbatasan tersebut bukanlah menjadi penghalang dalam menjalankan fungsi komunikasi dan informasi. Dengan kreatifitas, banyak hal yang dapat dilakukan dalam rangka mewujudkan fungsi Humas yang ideal. Salah satu wujud kreatifitas

Dalam fungsi kehumasan adalah mampu memanfaatkan kemajuan teknologi yang ada dalam rangka penyampaian informasi. Salah satu bentuk pemanfaatan kemajuan teknologi adalah dengan mengoptimalkan pemanfaatan media social dan jaringan media online yang ada.

Humas BKN menyadari bahwa terdapat pergeseran yang mencolok dalam pemanfaatan media komunikasi dan Media Massa. Dahulu Humas lebih banyak berkiprah pada media cetak dan media online (Web) dimana menitik beratkan pada pencetakan majalah (bulletin kepegawaian) dan penyajian berita pada Web. Hal ini didasari tidaklah cukup dalam mewujudkan fungsi pelayanan informasi yang efektif. Humas BKN menyadari bahwa perlu dilakukan terobosan dalam penyajian informasi. Selain media yang resmi saat ini (bulletin dan web) dirasa perlu untuk memanfaatkan media social yang ada. Hal ini didasari pada kondisi saat ini dimana dengan peningkatan pesat teknologi komunikasi, media social telah mengalami revolusi yang sangat pesat.

Ada perubahan gaya hidup terkait dengan penggunaan media informasi. Dulu media informasi terbatas pada media cetak dan televisi namun sekarang media informasi telah menjelma dalam bentuk media digital yang dapat dinikmati langsung dimana saja dan kapan saja melalui media komunikasi seperti *Smartphone, Tablet, Ereaders*. Terkait penggunaan *media social* pada saat ini, di Indonesia pengguna media social tercatat mempunyai jumlah yang cukup besar sebagai contoh pengguna Facebook di Indonesia kurang lebih mencapai 38,8 Juta (no 2 di dunia) dan pengguna *Twitter* mencapai 7,6 Juta (No 5 di dunia).

Didasari kondisi di atas, *media social* yang ada dapat menjadi sarana yang penting dalam penyampaian informasi ditengah keterbatasan yang ada. Untuk menunjang media informasi yang resmi yang telah ada seperti bulletin dan Website, Humas BKN membuka interaksi melalui penggunaan sarana *Twitter* dan *Facebook*. Hal ini dalam rangka memberikan informasi secara langsung kedepan pengguna media social tersebut. Melalui *Twitter* (@bkn_ri) dan *facebook* (fanpage : Badan Kepegawaian Negara 'BKN' Republik Indonesia) humas BKN berusaha menjalin komunikasi dan interaksi langsung ke seluruh masyarakat yang berkepentingan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi BKN.

Banyak hal yang dapat dan telah dilakukan melalui media sosial tersebut, yakni dimulai dengan penyajian informasi yang ringan dan sederhana sampai dengan live ineteraksi terkait dengan topik populer tertentu. Tercatat sejak diluncurkan *Twitter* BKN telah melakukan dua kali live interactif terkait dengan informasi seputar *assessment center* dan *CAT*. Kreativitas menjadi solusi atas suatu keterbatasan. Menumbuhkan semangat kreativitas akan menimbulkan inovasi dan solusi bagi suatu masalah. Kreativitas dalam penyajian informasi menjadi penting. Dengan mengoptimalkan media informasi diharapkan segala kebijakan, program, sasaran dan kegiatan pemerintah dapat diketahui oleh publik dan mendorong terwujudnya transparansi dan keterbukaan informasi publik. Semoga Humas dapat terus dapat memiliki kreatifitas, imajinasi dan kecerdasan dalam pelaksanaan fungsi kehumasan. (Tomy)

Inovasi Layanan Informasi Humas BKN

Setelah hampir lebih dari 1 (satu) tahun menggunakan berbagai layanan *social media* dalam menyajikan informasi kepegawaian, Hubungan Masyarakat (Humas) Badan Kepegawaian Negara (BKN) kembali berinovasi, kali ini menyajikan

informasi penetapan Nomor Identitas Pegawai (NIP) setiap satu minggu sekali melalui akun *twitter* dan *facebook fanpage* BKN.

Dengan dibantu oleh data yang akurat dari Direktorat Pengadaan PNS BKN, inovasi ini dinilai berhasil. Hal ini dapat terlihat dari *engagement* yang ada, di *facebook* rata-rata setiap minggunya mencapai 4000 (empat ribu), sedangkan melalui *twitter* mencapai (100) seratus. Mengingat kedua layanan *social media* tersebut tidak berbayar, inovasi tersebut dinilai efektif.

Menanggapi hal tersebut, Kepala Biro Humas dan Protokol Tumpak Hutabarat memberikan apresiasi terhadap kinerja Humas BKN yang selain telah berinovasi dalam memberikan informasi kepegawaian,

juga membangun citra BKN ke arah keterbukaan informasi publik yang terdepan dan akurat.

“Masyarakat khususnya para pelamar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) perlu informasi yang cepat, akurat dan transparan. Oleh

karena itu, saya memberikan apresiasi atas inovasi yang telah dilakukan Humas BKN, semoga masyarakat puas dan ke depan opini masyarakat akan citra BKN semakin baik”, ujar Tumpak

Bak gayung bersambut, respon masyarakat terhadap informasi penetapan NIP setiap minggunya positif. Tidak jarang (*follower* dan *liker*) memberikan pujian atas kinerja pegawai BKN. Hal ini dijadikan *doping* tersendiri bagi Humas BKN kala mengelola *social media* BKN.

Subali, pengelola *facebook fanpage* BKN mengatakan, kadang ada kepuasan yang tidak bisa digantikan dengan materi apapun ketika kinerja kita mendapat apresiasi, terlebih apabila datangnya dari masyarakat umum. “Walaupun *facebook* ini terkadang saya kelola di luar jam kantor, ada rasa

puas tersendiri tatkala mendapat pujian dari para *liker*. Hal ini kami jadikan motivasi dalam bekerja”, jelas Subali mantap. “Semoga masyarakat terbantu dengan apa yang kami lakukan”, tegasnya. (Berry)

	Laporan penetapan NIP Instansi Peme...	5,696	--	Boost Post
--	--	-------	----	------------

Report Engagement pada facebook fanpage BKN.

Engagement pada akun twitter BKN.

Bersama BKN, Instansi Tegakkan Pilar Kepegawaian



Peserta Rakor mendengarkan arahan Deputy INKA Yulina Setiawati NN (*tengah*).

Bersama-sama dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN), instansi pemerintah perlu menegakkan “Pilar” dan “Pagar” Kepegawaian dengan konsisten. “Pilar” adalah berbagai regulasi yang mengatur berbagai aspek kepegawaian, termasuk UU Aparatur Sipil Negara (ASN). Ada pun “Pagar” yang dimaksud adalah sistem dan Manajemen Kepegawaian yang diimplementasikan sesuai Norma Standar, dan Prosedur (NSP) yang ditentukan. Arahan ini disuguhkan oleh Deputy Informasi Kepegawaian Yulina Setiawati NN tatkala membuka Rapat Koordinasi Teknis Bidang Kepangkatan dan Mutasi di Ruang Rapat lantai 2 Hotel Kaisar Jakarta, Kamis (27/2). Kegiatan ini dihadiri Direktur Kepangkatan dan Mutasi Sayadi, serta Direktur Pensiun PNS dan Pejabat Negara I Nengah Priadi.

Yulina Setiawati NN menekankan pula bahwa BKN terus mengoptimalkan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) yang merupakan salah satu *Quick Wins* (layanan unggulan) yang bermanfaat bagi masyarakat banyak, antara lain dalam memfasilitasi proses kepangkatan, mutasi, dan pensiun

PNS. “Meski demikian, kami masih terus melakukan peningkatan kualitas layanan ini,” tandasnya. Sementara, Sayadi mengutarakan bahwa rakor yang diikuti pengelola kepegawaian dari berbagai instansi pemerintah pusat ini ditujukan untuk membentuk persamaan persepsi dalam proses pengurusan pangkat dan mengurangi kesalahan-kesalahan yang terjadi.

Pada kesempatan yang sama, I Nengah Priadi menyatakan bahwa Peraturan Kepala (Perka) Nomor K.26-30/V.7-3/99 terkait Batas Usia Pensiun (BUP) telah diterbitkan. “Hal ini sebagai manifestasi cergasnya BKN dalam menindaklanjuti UU ASN,” tuturnya.

Wasdal Konsultatif

Terkait pengawasan dan pengendalian (Wasdal) NSP Kepegawaian, Yulina Setiawati NN menegaskan bahwa wasdal konsultatif merupakan karakter utama yang dilakukan BKN. “Dengan demikian, Wasdal bukan seperti ‘Watch Dog’ yang menakutkan *stakeholders* (pihak terkait) kepegawaian,” terangnya. Menurutnya, wasdal di bidang kepegawaian merupakan unsur

“ **Akuntabilitas Instansi Pemerintah berkaitan erat dengan kewibawaan Pemerintah** ”

penting dalam upaya menciptakan pemerintahan yang baik, bersih, dan efisien. Di samping itu, wasdal ini adalah sekaligus upaya mencegah dan menghapuskan penyalahgunaan wewenang oleh aparatur penyelenggara pemerintahan dan pembangunan.

Ditambahkan pula bahwa akuntabilitas instansi pemerintah berkaitan erat dengan kewibawaan dan nama baik pemerintah, baik pusat maupun daerah. Selain itu, untuk mencegah berbagai kasus kepegawaian, perlu dibangun kepercayaan (*trust building*) dan kejujuran antara BKN dengan seluruh PPK sebagai mitra kerja. “*Trust building* dimaksudkan agar ada kesesuaian antara kebenaran material dan kebenaran formal” pungkasnya. (*Aman*)

BKN Proaktif Wujudkan Jaminan Kesehatan dan Pensiun PNS



Pembahasan jaminan kesehatan dan pensiun PNS di era BPJS.

Sebagai aparatur negara, PNS perlu mendapat skema dan sistem jaminan kesehatan dan jaminan pensiun yang lebih menguntungkan dan jelas. Untuk itu, sebagai instansi yang membina dan menyelenggarakan Manajemen Kepegawaian di berbagai instansi pemerintah, Badan Kepegawaian Negara (BKN) pun harus kian proaktif berusaha mewujudkannya, termasuk upaya mewujudkan *Single Salary System* (Sistem Penggajian Tunggal). Arahan ini disampaikan Wakil Kepala Bima Haria Wibisana tatkala membuka pembahasan Jaminan Kesehatan di Era Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan di Aula BKN Pusat Jakarta, Rabu (5/2). Ikut hadir dalam kegiatan ini Deputi Bidang Bina Kindang S.Kuspriyomurdono, Direktur Gaji dan Kesejahteraan Syuhadhak, dan Direktur Pemasaran dan Pelayanan Pelanggan Asuransi InHealth Indonesia Wahyu Handoko.

Bima Haria Wibisana pun menandakan bahwa guna menyajikan layanan prima kepada masyarakat, para pegawai membutuhkan kesehatan yang optimal. Dengan demikian, selangkah para pegawai berupaya menjaga kesehatan diri dan lingkungannya dengan baik. Sementara, S.Kuspriyomurdono

menekankan bahwa BPJS Kesehatan, Ketenagakerjaan, serta Sistem Jaminan Sosial Nasional merupakan bagian dari komitmen pemerintah untuk menjamin seluruh rakyat agar bisa memenuhi kebutuhan dasar hidup secara layak. Diutarakan pula bahwa masyarakat sering bertanya kepada PNS tentang program dan kegiatan yang dilancarkan pemerintah, termasuk perubahan PT Askes menjadi BPJS Kesehatan pada hari pertama tahun 2014. "Untuk itu, berbagai matra perubahan ini perlu dicermati," imbuhnya.

Proses Berliku BPJS

Pada kesempatan yang sama, Wahyu Handoko menjelaskan bahwa sejak 2004, Indonesia memiliki UU Nomor 40 Tahun tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. "Melalui SJSN inilah insya Allah keinginan dan harapan rakyat dapat terpenuhi secara bertahap," ujarnya. Diungkapkan bahwa melalui proses yang cukup berliku, yakni di awal 2014, Indonesia bisa menjalankan amanat undang-undang tentang SJSN. Untuk mengantisipasi lonjakan calon pendaftar di BPJS, dibentuk program Prosedur Pendaftaran Cepat (PPC) melalui *website* dan bekerjasama dengan sejumlah bank.

Saat ini BPJS Kesehatan membuat PPC di beberapa kantor cabang BPJS Kesehatan dengan jumlah pendaftar lebih dari 200 orang

per hari menggunakan aplikasi pendaftaran di bank. Karena di beberapa daerah ada penumpukan peserta, kini masyarakat bisa daftar melalui *website* www.bpjs-kesehatan.go.id dengan memilih menu-layanan peserta. Setelah itu dia akan dapat Virtual Account dan ambil kartu di kantor BPJS. Selain itu juga bisa lewat perbankan atau PPC," terangnya. Guna mempercepat proses pendaftaran, BPJS Kesehatan bekerjasama dengan Kependudukan Sipil. "Proses pengisian aplikasi ini memakan waktu singkat sehingga mengurangi antrian. Namun syarat utama peserta yang ingin mendaftar dengan PPC, yaitu peserta wajib memiliki Nomor Induk Kependudukan (NIK) pada e-KTP atau Kartu Keluarga," jelasnya.

Diungkapkan pula bahwa berdasarkan pasal 24 Peraturan Presiden No.12/2003 tentang Jaminan Kesehatan, peserta BPJS yang menginginkan kelas perawatan yang lebih tinggi dari haknya diperkenankan mengikuti asuransi kesehatan tambahan. Terkait hal ini, InHealth sebagai perusahaan yang dilahirkan PT.Askes terus berupaya memberikan solusi jaminan pelayanan kesehatan dengan mutu yang tinggi dan biaya terkendali. (Aman)



CPNS BKN Pusat Menerima Materi Anti Korupsi dari Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK)



Pelepasan Wisudawan dan Wisudawati PIK BKN



Pelantikan Kepala Kantor Regional V BKN oleh Gubernur DKI Jakarta Joko Widodo



Rapat Dengar Pendapat Pemerintah (BKN & Kempan RB) - DPR RI Bahas Penyelesaian Tenaga Honorer Kategori II

Perkuat RB, BKN-BPS Sepakati Peraturan Bersama Jabfung Statistisi



Kepala BKN Eko Sutrisno (*kanan*) dan Kepala BPS Suryamin menandatangani Peraturan Bersama.

“Penandatanganan Peraturan Bersama Kepala Badan Pusat Statistik (BPS) dan Kepala BKN mengenai jabatan fungsional Statistisi merupakan wujud nyata komitmen kami dalam mendukung keberhasilan reformasi birokrasi dan profesionalisme kepegawaian”, demikian disampaikan oleh Kepala BPS Suryamin (21/01).

Peraturan Bersama tersebut merupakan tindak lanjut dari Peraturan Menpan dan RB No. 19 Tahun 2013 yang menekankan bahwa BPS merupakan instansi Pembina untuk jabatan fungsional Statistisi. Regulasi yang sama yang juga mengatur tentang jabatan fungsional statistisi dan angka kreditnya.

Terkait dengan Statistisi ada beberapa hal baru yang merupakan pengembangan dari regulasi terdahulu Keputusan Menpan No. 37/KEP/M.PAN/4/2003 yakni bahwa jabatan tertinggi Statistisi yang sebelumnya Statistisi Madya sekarang menjadi Statistisi Utama (IV/e) sedangkan jabatan terendah Statistisi Pelaksana (II/d). Pendidikan minimal Diploma 3. Dalam setiap kenaikan pangkat harus

mengumpulkan angka kredit dari unsur pengembangan profesi dan lulus uji kompetensi. “Bagi statistisi terampil yang alih jabatan ke ahli, angka kredit per jenjang hanya 65% dan unsur penunjang dihilangkan,” jelas Suryamin.

Dengan adanya peraturan bersama ini, BPS selaku instansi Pembina akan mengeluarkan peraturan-peraturan Kepala BPS untuk melengkapinya, antara lain peraturan tentang petunjuk teknis penilaian angka kredit; petunjuk teknis organisasi dan tata kerja tim penilai angka kredit; petunjuk teknis pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat/jabatan, pembebasan sementara, pengangkatan kembali dan pemberhentian dalam dan dari jabatan fungsional statistisi; serta standar kompetensi jabatan fungsional statistisi.

Sementara Kepala BKN Eko Sutrisno menyatakan terkait dengan reformasi birokrasi, penguatan jabatan fungsional tertentu dianggap penting. Menurutnya 120 jabatan fungsional telah dirumuskan, baik tugas pokok dan

beban kerjanya. Sementara jabatan fungsional umum yang sebelumnya terdata 11 ribu kini telah disederhanakan menjadi tiga ribu. Harapan Eko jabatan fungsional Statistisi ini akan menjadi jabatan yang prestisius.

Untuk itu perlu segera dilakukan beberapa hal penting seperti penyusunan petunjuk teknis pelaksanaannya, penetapan pedoman formasi, penetapan standar kompetensi, penyelenggaraan diklat, pengembangan sistem informasi, fasilitasi pembentukan organisasi profesi, fasilitasi penyusunan dan penetapan kode etik profesi, sosialisasi jabatan fungsional statistisi serta monitoring dan evaluasi jabatan ini secara berkala.

“Pengelolaan jabatan fungsional statistisi ini harus ditangani secara efektif, efisien dan profesional sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, agar pegawai yang menduduki jabatan ini dapat merasakan manfaatnya secara optimal sehingga menjalankan tugasnya secara profesional,” pungkas Eko. (*Din*)

Tingkatkan Kualitas Layanan Kepegawaian, Delegasi Banglades Kunjungi BKN



Tunjukkan keakraban, Delegasi *Ministry of Administration* Bangladesh dan Pejabat BKN berfoto bersama.

Guna meningkatkan pemahaman manajemen kepegawaian dan kerjasama yang lebih baik, sejumlah pejabat *Ministry of Public Administration* Banglades berkunjung ke Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta, Rabu (26/3). Kegiatan ini dihadiri antara lain Kepala Bagian Kerjasama Antar Lembaga Hardianawati dan Kepala Bidang Penilaian Kompetensi Retno Isti Indrayani. Bertindak sebagai Moderator adalah Kepala Subbagian Kerjasama Luar Negeri Janry Haposan U. P. Simanungkalit.

Retno Isti Indrayani memaparkan bahwa BKN terus berupaya menciptakan SDM aparatur negara yang profesional bagi berbagai instansi pemerintah. Hal ini dilakukan antara lain melalui *Assesment Center* dan *Computer Assisted Test (CAT)* yang dikembangkan BKN. Menurutnya, sebagai instansi yang membina dan menyelenggarakan manajemen kepegawaian secara nasional, BKN berperan penting dalam memastikan implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK). Lebih lanjut Retno menggarisbawahi bahwa hasil penilaian kompetensi yang dilakukan oleh tim *Assessor* perlu menjadi pertimbangan utama dalam mengangkat seorang pegawai dalam jabatan tertentu

Dalam diskusi dan pemaparan BKN dikemukakan bahwa pengangkatan dan pemindahan pegawai dalam jabatan tertentu harus mengikuti NSPK Kepegawaian serta mengutamakan obyektivitas. Terkait hal tersebut, BKN telah menyediakan *Assesment Center* dan CAT yang telah digunakan oleh Instansi Pusat dan Daerah untuk mewujudkannya.

Sebagai bagian dari komitmen BKN, proses seleksi dan rekrutmen CPNS yang amat berpengaruh terhadap kualitas SDM membutuhkan upaya peningkatan dan pembenahan secara berkesinambungan. Untuk itu, diperlukan komitmen Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) agar proses ini berlangsung bersih, transparan dan obyektif. Dalam konteks inilah, CAT yang digagas dan dibidani BKN hadir untuk metode tes yang obyektif, transparan, dan berkredibilitas tinggi.

Sinergi Instansi

Pada kesempatan yang sama, Janry Haposan U. P. Simanungkalit menyatakan bahwa sebagai instansi yang melakukan pembinaan dan penyelenggaraan manajemen kepegawaian secara nasional, BKN pun telah mengambil langkah-langkah konkret dalam mempercepat

“ BKN telah mengambil langkah-langkah konkret dalam mempercepat Reformasi Birokrasi ”

Reformasi Birokrasi di bidang kepegawaian. Namun, BKN hanya dapat berhasil melaksanakan Reformasi Birokrasi jika berbagai instansi pemerintah bersinergi dengan dunia usaha dan masyarakat. Lebih lanjut dikemukakannya bahwa bahwa profesionalisme merupakan salah satu faktor penting dalam proses perencanaan, rekrutmen, penempatan, promosi, dan pengembangan hingga penggajian bagi SDM Aparatur. “Kompetensi yang tinggi diharapkan menghasilkan kinerja yang lebih optimal”, ucapnya.

Dalam kunjungan ini, berlangsung diskusi dan pembahasan antara BKN dengan *Ministry of Public Administration* Banglades mengenai berbagai aspek kepegawaian yang dilakukan masing-masing negara. Setelah itu, delegasi ini pun melakukan observasi langsung terhadap sejumlah fasilitas yang dimiliki BKN. (Aman)

Pertahankan WTP, BKN Efektifkan Pengelolaan Keuangan



Rakor dan evaluasi elemen pengelola keuangan BKN.

Badan Kepegawaian Negara (BKN) terus berupaya meningkatkan sistem administrasi pengelolaan keuangan yang efektif, efisien dan akuntabel sekaligus untuk mempertahankan Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) yang diperoleh empat kali berturut-turut dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Untuk itu BKN mengadakan Rapat Koordinasi (Rakor) dan Evaluasi Pengelolaan Keuangan di Gunung Geulis Cottages, Kamis-Sabtu (27-2 s/d 1-3). Kegiatan ini diikuti oleh 73 Peserta yang terdiri Pejabat Pembuat Komitmen dan Bendahara Pengeluaran Kantor Regional (Kanreg) I s/d XII, Bendahara Pengeluaran Pembantu dilingkungan BKN Pusat serta Staf Pejabat Pembuat Komitmen dilingkungan BKN Pusat.

Dalam arahnya, Eko Sutrisno mengingatkan agar para Peserta Rakor untuk serius dalam mengikuti acara tersebut. Ditegaskan juga agar seluruh peserta terus belajar UU Aparatur Sipil Negara (ASN) meskipun domain pekerjaan mereka adalah keuangan. Eko melanjutkan bahwa di masa Reformasi Birokrasi ini peran BKN sangatlah besar. Salah satu tugas BKN adalah sebagai Pembina dan Penyelenggara Manajemen kepegawaian. Untuk itu diimplementasikan berbagai

Program *Quick Wins* (layanan unggulan), antara lain *Computer Assisted Test (CAT)* dan *Assesment Center*. diharapkan dukungan dari semua pihak terkait, salah satunya adalah dukungan dari aspek keuangan agar tugas dan peran BKN semakin efektif, efisien dan akuntabel.

Dalam kegiatan tersebut, Wakil Kepala (Waka) BKN Bima Haria Wibisana mengatakan bahwa sikap jujur atau *siddiq* semata tidak cukup lagi digunakan sebagai dasar menjadi seorang pengelola anggaran. Menghadapi arus kemajuan informasi dan teknologi yang begitu pesat sekarang ini sifat *siddiq* harus dibarengi dengan sifat *amanah*, *tabligh* dan *fathonah* yang kesemuanya dapat diaplikasikan secara konsisten sehingga akan menghasilkan efisiensi, efektifitas dan akuntabilitas dalam laporan anggaran.

Sementara, narasumber dari Kantor Pusat Perbendaharaan Negara (KPPN) Muhammad Mulyono menjabarkan kedudukan dan tanggung jawab Bendahara Pengeluaran sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan (PMK) No. 162/PMK.05/2013 tanggal 15 November 2013. Mulyono menegaskan untuk memperkecil resiko dan tanggung jawab bendahara pengeluaran, sebaiknya

segala pembayaran dapat dilakukan secara langsung (LS), bilamana tidak bisa, dapat menggunakan uang persediaan (UP).

“ Kanreg BKN senantiasa berkoordinasi dengan BKN Pusat ”

Berbasis TI

Pada Kesempatan yang sama, Kuspriyo Murdono mengingatkan para peserta rapat agar sistem pelaporan keuangan baik Kanreg BKN maupun BKN Pusat dapat berbasis teknologi informasi (TI) dalam berbagai aspek penyampaian laporan keuangan (LK). Lebih lanjut kuspriyo menegaskan agar Kanreg BKN senantiasa berkoordinasi dengan BKN pusat dalam LK yang berbasis TI untuk menghasilkan LK yang efektif, efisien dan akuntabel. Hal ini sejalan dengan ditandatanganinya nota kesepahaman atau *Memorandum of Understanding (MoU)* tentang e-audit dengan BPK. Melalui MoU ini BPK dapat mengakses langsung LK BKN secara elektronik, sehingga mempermudah dan mempercepat kinerja pemeriksaan. Diminta pula peserta untuk berupaya keras mempertahankan Opini WTP dari BPK. “Mempertahankan prestasi ini lebih berat daripada meraihnya”, ujar Kuspriyo. (Agus)

Telaah Proposal Penelitian, BKN Helat Diskusi Penelitian Kepegawaian

Berempat di Ruang Rapat Lantai 2 Gedung II Badan Kepegawaian Negara (BKN) Pusat Jakarta, Kepala BKN Eko Sutrisno membuka Diskusi Proposal Penelitian, Selasa (11/3). Ikut hadir dalam kegiatan ini Deputi Bangpeg Djoko Sutrisno, Kepala Pusat Penelitian Kepegawaian (Puskalitpeg) Ulida Lumban Toruan, dan para pejabat terkait. Ada pun narasumber pada kegiatan ini adalah Prof.Dr.Jeremias T.Keban (Guru Besar UGM), Prof.Dr.Sumardjo (Guru Besar IPB), dan Dr. Achmad S.Ruky (Komisaris PT.Krakatau Steel).

Dalam arahannya, Eko Sutrisno menekankan agar Diskusi Proposal Penelitian ini dapat dimanfaatkan secara optimal oleh para peneliti Puskalitpeg dalam proses pembelajaran. Untuk itu, beliau pun menyampaikan apresiasi kepada para narasumber dan para pejabat yang bersedia meluangkan waktu, pikiran, dan tenaganya dalam menyempurnakan penelitian yang dilakukan. Dengan demikian, penelitian bisa terus ditindaklanjuti dan dapat menjadi bahan rekomendasi guna penyusunan kebijakan baru kepegawaian

Terkait UU Aparatur Sipil Negara (ASN), Eko menjelaskan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara UU ASN yang dengan UU 43 tahun 1999. Terkait hal ini, sebagai instansi yang membina dan menyelenggarakan Manajemen Kepegawaian, BKN pun mengupayakan agar petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis untuk penjabaran UU ASN bisa sinkron dan sejalan dengan regulasi terkait lainnya.



Kepala BKN Eko Sutrisno menyajikan arahan kepada para peserta diskusi

Pada kegiatan ini, Ajib Rakhmawanto memaparkan proposal penelitiannya yang berjudul "Pola Penetapan Indeks Standar Kinerja Jabatan Administrasi dalam Struktur ASN". Ada pun Novi Savarianti Fahrhan mengelaborasi usulan penelitiannya yang bertajuk "Analisis Jabatan Strategis Aparatur Sipil Negara".

Krusial dan Menarik

Dalam diskusi penelitian tersebut, Achmad S.Ruky mengungkapkan bahwa kedua proposal yang diajukan para peneliti BKN amat krusial (penting) dan menarik. Ia berharap agar kedua penelitian tersebut bisa segera diselesaikan dengan baik dan cermat. Terkait judul penelitian yang diajukan Ajib Rakhmawanto, ia menyarankan agar menggunakan istilah "Indikator" alih-alih "Indeks"

Pada kesempatan yang sama, Jeremias T.Keban dalam kegiatan ini menyuguhkan saran kepada Novi Savarianti Fahrhan terkait tema penelitiannya, agar mempertimbangkan kembali istilah "Jabatan Strategis" yang digunakan. Menurutnya, pemakaian istilah "jabatan strategis" dapat membawa implikasi yang kurang positif terhadap sejumlah satuan kerja

(satker) yang ada. "Dengan demikian, seakan-akan ada pula jabatan Non Strategis," ungkapnya.

Lebih jauh Jeremias T.Keban mengutarakan bahwa *Side effect* (dampak turunan) dari penamaan "Jabatan Strategis" ini adalah berkurangnya etos kerja dari para pegawai yang jabatannya digolongkan tidak strategis. "Untuk itu, peneliti perlu menelaah dan mengkaji penamaan dan implikasi istilah ini secara mendalam," ucapnya. Sementara, Sumardjo menyatakan bahwa Pola Penetapan *Job Performance* Jabatan Administrasi ASN sepatutnya berbasis struktur yang dibangun berdasarkan visi dan misi. "Selain itu, *Job Performance* ini juga berbasiskan tupoksi jabatan dan *Job Analysis*" ujarnya.

Pada saat menutup kegiatan ini, Djoko Sutrisno menegaskan bahwa Puskalitpeg perlu memastikan bahwa kajian dan penelitian dilakukan berdasarkan pertimbangan yang matang dan komprehensif. Sehingga, kajian dan penelitian yang dihasilkan berkontribusi positif terhadap pencapaian visi dan misi BKN. (Aman-Agus)

Pegawai BKN Peraih Gelar Doktor Bertambah

Pegawai Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang bergelar Doktor kembali bertambah setelah salah satu aparaturnya, Menari Sitohang, sukses mempertahankan disertasinya dihadapan para penguji di Aula Universitas Negeri Jakarta, Rabu (5/3).

Menghadapi 'hujan' pertanyaan dari para penguji, Menari Sitohang menyuguhkan jawaban yang memuaskan pada sidang terbuka tersebut. Ikut hadir pada sidang ini Deputi Informasi Kepegawaian (INKA) Yulina Setiawati NN dan para pejabat BKN lainnya.

Dalam sidang yang memakan waktu dua jam ini, Menari Sitohang mengelaborasi secara gemilang disertasinya yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sifat Kewirausahaan, dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Badan Kepegawaian Negara ". Usai sidang, Kasubdit Pengendalian Kepegawaian (Dalpeg) I yang menempuh S3 Manajemen Pendidikan UNJ ini memperoleh Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) 3,49.

Bertindak sebagai panitia ujian doktor (penguji) adalah Rektor UNJ Prof. Dr. Bedjo Sujanto, Guru Besar UNJ yakni Prof.Dr.H.Djaali, Prof.Dr.Maruf Akbar. Guru Besar Univ. Atmajaya Prof. Dr. Mukhneri, dan Guru Besar Univ. Surya Dharma Prof.Dr.Billy Tunas. Ada pun Komisi Promotor terdiri dari Guru Besar UNJ yakni Prof. Dr. Muchlis R. Luddin dan Prof.Dr.Thamrin Abdullah.

Paparan Disertasi

Dalam paparannya, Menari Sitohang mengungkapkan bahwa disertasinya dilatarbelakangi diskrepansi kondisi PNS kini dengan kondisi PNS ideal. Menurutnya, pelayanan sebagian PNS kurang mencerminkan perilaku sebagai warga negara organisasi. "Idealnya, perilaku PNS berkontribusi positif dalam pelayanan sesuai tuntutan Reformasi Birokrasi,"terangnya.

Ditandaskan pula bahwa guna meningkatkan OCB pegawai BKN, gaya kepemimpinan yang diterapkan pada penyusunan visi masing-masing unit kerja hendaknya melibatkan para bawahan. "Ini agar *sense of belonging* (rasa saling memiliki) pegawai terhadap instansi pemerintah meningkat," ucapnya. Menurutnya, melalui OCB yang baik, BKN telah berhasil menyajikan pelayanan yang berkualitas dan kompetitif kepada masyarakat. "Salah satu indikatornya adalah keberhasilan instansi ini memperoleh Sertifikat ISO di sejumlah Direktorat dan Kantor Regional,"tuturnya. Dinyatakan pula bahwa para pimpinan Instansi Pemerintah sepatutnya terus memberikan kesadaran kepada bawahan bahwa telah terjadi pergeseran paradigma pelayanan publik ke arah birokrasi yang berorientasi kepada pelanggan (*customer-driven government*). "Di samping itu, motivasi pegawai pada setiap unit kerja pun harus dipacu,"tegasnya.

Guna memacu motivasi kerja pegawai, Menari menyatakan bahwa pimpinan perlu terlibat secara aktif



Usai sidang terbuka, DR. Menari S. Berfoto bersama keluarga.

dalam situasi kerja. Selain itu, pimpinan hendaknya tanggap terhadap peluang yang ada, serta memiliki semangat untuk berprestasi. Terkait sifat kewirausahaan, Menari menjabarkan bahwa pimpinan Instansi Pemerintah pun harus memiliki dan mengembangkan sejumlah karakter positif kepada bawahannya. Sifat kewirausahaan ini antara lain: ulet, memiliki kepercayaan diri, dan kompeten. Sifat kewirausahaan pemimpin pun tercermin dari kecakapannya mengambil risiko atas keputusan yang dibuat.

Menari pun menekankan bahwa kepiawaian menemukan alternatif pemecahan masalah, membaca peluang, memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu, serta kreatif merupakan sifat kewirausahaan yang hendaknya ditumbuhkembangkan para Pemimpin. "Last but not the least, pemimpin harus menyajikan contoh atau menjadi *role model* bagi pegawai dalam bersikap dan berperilaku,"ujarnya. (Aman)

Batas Usia Pensiun PNS



Terkait dengan ditandatanganinya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono pada 15 Januari 2014 yang di dalamnya juga mengatur Batas Usia Pensiun (BUP) PNS, Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Eko Sutrisno mengeluarkan surat bernomor K.26-30/V.7-3/99 tentang Batas Usia Pensiun Pegawai Negeri Sipil kepada para Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) Pusat, Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi, dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota, Jumat (17/1)

Surat ini mengutip Pasal 87 ayat (1) c dan Pasal 90 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 ditentukan, bahwa PNS diberhentikan dengan hormat karena mencapai batas usia pensiun, yaitu: 1). 58 tahun bagi Pejabat Administrasi; 2) 60 tahun bagi Pejabat Pimpinan Tinggi; dan 3) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bagi Pejabat Fungsional.

Dalam Pasal 131 UU ASN ini ditentukan, bahwa pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, terhadap jabatan PNS dilakukan penyetaraan: 1). Jabatan eselon Ia Kepala Lembaga Pemerintah Non Kementerian setara dengan jabatan Pimpinan Tinggi Utama; 2) jabatan eselon Ia dan eselon Ib setara dengan jabatan Pimpinan Tinggi Madya; 3). Jabatan eselon II setara dengan jabatan Pimpinan Tinggi Pratama; 4). Jabatan eselon III setara dengan jabatan Administrator; 5). Jabatan eselon IV setara dengan jabatan Pengawas; dan 6). Jabatan eselon V dan fungsional umum setara dengan Jabatan Pelaksana.

Direktur Peraturan Perundang-Undangan Haryomo Dwi Putranto mengatakan, petunjuk teknis yang dikeluarkan BKN sudah memuat peraturan baru BUP PNS secara detail. Surat Kepala BKN yang mengatur BUP PNS tersebut merupakan landasan operasional Sementara sambil menunggu ditetapkannya Peraturan Pemerintah (PP) yang mengatur BUP PNS.

“Untuk memperjelas lagi, bahkan kami juga menyertakan sejumlah contoh kasusnya, tuturnya.”

Tanpa Melalui Perpanjangan

Menurut surat Kepala BKN Nomor K.26-30/V.7-3/99 ini, BUP pejabat Pimpinan Tinggi Utama, pejabat Pimpinan Tinggi Madya, dan pejabat Pimpinan Tinggi Pratama (sebelumnya dikenal sebagai pejabat struktural eselon I dan eselon II) adalah 60 tahun tanpa melalui mekanisme perpanjangan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Dalam hal terdapat PNS yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Pimpinan Tinggi Madya, dan Pimpinan Tinggi Pratama (sebelumnya dikenal eselon I dan eselon II) belum berusia 60 tahun tetapi keputusan pemberhentian dengan hormat sebagai PNS telah ditetapkan karena batas usia pension 56 tahun atau lebih, dan pemberhentiannya ditetapkan berlaku terhitung mulai akhir Januari 2014, berlaku ketentuan sebagai berikut:

- 1) apabila tidak diberhentikan dari jabatannya, maka batas usia pensiunnya 60 tahun;
- 2) apabila telah diberhentikan dari jabatannya, maka batas usia pensiunnya 58 tahun;
- 3) apabila telah diberhentikan dari jabatannya dan usianya lebih dari 58 tahun, maka diberhentikan dengan hormat sebagai PNS terhitung mulai akhir bulan pemberhentian dari jabatannya.

Berdasarkan ayat 2 poin (h) surat Kepala BKN, BUP bagi pejabat fungsional yang tidak ada perpanjangan batas usia pensiunnya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini, akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah. (Aman)

Sukseskan UU-ASN, BKN Gelar *Workshop* Standar Kompetensi Manajerial



Para peserta *workshop* mendengarkan arahan Wakil Kepala BKN Bima Haria Wibisana

Disahkannya Undang-Undang No 5 Tahun 2004 tentang Aparatur Sipil Negara (UU-ASN), telah membawa dampak perubahan yang besar terhadap Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) dimana UU-ASN menekankan pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) guna membangun manusia secara kompetensi dan bermartabat, yang selalu dinamis dan dapat berkembang sesuai dengan perkembangan jaman. Hal itu disampaikan Wakil Kepala (Waka) Badan Kepegawaian Negara (BKN) Bima Haria Wibisana ketika membuka *Workshop* Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial Selaras dengan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara selasa (15/4), bertempat di Aula Gedung I lantai 5 BKN Pusat Jakarta.

Dalam arahannya, Bima berpesan agar para peserta *Workshop* dapat mengidentifikasi tujuan Kompetensi SDM aparatur apakah untuk menciptakan pemerintahan yang bersih (*Clean Government*), Untuk meningkatkan pelayanan publik dan daya saing (*Quality Public Services*), untuk

membangun profesionalisme dan produktivitas kinerja (*Pursuit of Excellence*), Atau untuk semuanya (*Good Governance*). Dengan diidentifikasinya tujuan dari kegiatan ini, maka akan dapat diterapkan langkah strategis guna mendapatkan Aparatur Sipil Negara yang profesional dan berkualitas lanjut Bima.

“**Perlu mengidentifikasi tujuan Kompetensi SDM aparatur apakah untuk *Clean Governance, Quality Public Services, Pursuit of Excellence, atau untuk semuanya (Good Governance)*.**”

Dalam kesempatan yang sama Bima juga berharap agar peserta *workshop* dapat berdiskusi secara kritis mengidentifikasi secara cepat dan tepat kompetensi yang diperlukan untuk mengisi jabatan yang ada dalam UU-ASN serta dapat merumuskan cara meningkatkan kompetensi secara cepat mengingat ada 4,5 Juta ASN yang perlu untuk mengikuti diklat setiap tahun sesuai dengan amanat dari UU-ASN.

Sementara Direktur Standarisasi dan Kompetensi Jabatan (Stankomjab) Budhi Yuwono mengutarakan bahwa *workshop* ini akan dilaksanakan selama dua hari dari tanggal 15 s/d 16 April 2014, yang diikuti oleh 50 peserta dari 17 instansi Pusat. Budi menjelaskan bahwa tujuan dari *workshop* ini adalah tersusunnya kebutuhan kompetensi generik

pada Jabatan Pimpinan Tinggi (Pimpinan Tinggi Utama, Pimpinan Tinggi Madya dan Pimpinan Tinggi Pratama) Administrator dan Pengawas sesuai UU-ASN baik untuk

Instansi Pusat maupun Instansi Daerah. (Agus)



Selamat Datang di BKN, Selamat Datang di Birokrasi!



Wakil Kepala BKN Bima Haria Wibisana menyambut kehadiran CPNS BKN 2013.

Selamat Datang di BKN, Selamat Datang di Birokrasi. Ucapan sambutan tersebut disampaikan Wakil Kepala BKN Bima Haria Wibisana dihadapan 51 Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Badan Kepegawaian Negara (BKN) Tahun Anggaran (T.A) 2013 dalam acara pembukaan Orientasi CPNS BKN T.A 2013 pada Senin, (10/2) di Aula Gd. I Lt. 5 Kantor Pusat BKN Jakarta. Turut hadir mendampingi Wakil Kepala BKN pada acara tersebut Kepala Biro Kepegawaian BKN Tauchid Djatmiko.

Bima Haria Wibisana menyampaikan bahwa BKN harus mampu merubah *image* birokrasi yang selama ini dianggap buruk. "Salah satu tugas BKN adalah untuk memperbaiki, memodernisasi, dan mengubah *image* birokrasi," jelas Bima.

Lebih lanjut Bima Haria Wibisana mengatakan bahwa untuk mewujudkan hal tersebut, para CPNS diminta berperan aktif. "Tugas para CPNS untuk ikut mewujudkan

para CPNS untuk ikut mewujudkan hal tersebut bersama-sama, karena kompetensi dalam bekerja dapat terlihat dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya," tambah Bima.

Sebelum Orientasi CPNS BKN T.A 2013 resmi dibuka oleh Wakil Kepala BKN, di hari yang sama, para CPNS menerima materi dinamika kelompok oleh Widyaiswara Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Kepegawaian BKN Doyo Hadi Widodo.

Disampaikan Doyo bahwa materi dinamika kelompok bertujuan agar para CPNS yang umumnya belum saling mengenal satu sama lain mampu lebih adaptif dan mudah menerima materi selama orientasi berlangsung. "Tujuannya agar materi selama orientasi diserap dengan baik oleh adik-adik CPNS," terang Doyo.

Sekadar informasi tambahan, CPNS BKN termasuk salah satu yang tercepat memulai

kerja hari pertama. Tak ayal hal ini mendapat sorotan positif dari berbagai media. Sebagaimana dilansir *JPNN.com*, bahwa sistem rekrutmen CPNS BKN ialah yang paling ideal, transparan dan cepat.

Tidak hanya dari media, sorotan positif juga datang dari kalangan masyarakat umum khususnya pelamar CPNS yang menginginkan rekrutmen CPNS dilaksanakan oleh BKN seluruhnya, walaupun faktanya, secara aturan hal tersebut memang susah untuk direalisasikan.

Kepala Biro Kepegawaian BKN Tauchid Djatmiko mengatakan orientasi CPNS BKN T.A 2013 direncanakan berlangsung selama 5 (lima) hari, selanjutnya para CPNS melakukan praktek kerja di tiap-tiap unit kerja BKN selama 2 (dua) bulan. "Para CPNS ini diharapkan mengenal unit-unit kerja yang ada di BKN sehingga ketika suatu saat diterjunkan nanti tidak lagi gagap," ujar Tauchid. (*Heru - Berry*)

Ida Bagus: Membangkitkan Budaya *Literary*



Ida Bagus Wayan (kanan) diwawancarai Tim Buletin BKN.

Sekilas orang yang melihat sosoknya akan menilai bahwa ia adalah gambaran orang yang “sederhana”. Dari sosok yang sederhana tersebut orang-orang mungkin kurang percaya bahwa ia merupakan “Tokoh Sentral” dalam perhelatan Hari Guru Nasional” pada 27 November 2013 yang berlangsung di Istora Senayan Jakarta itu. Ya, dialah Ida Bagus Wayan Widiasta Keniten, seorang guru yang mengajar di SMA Negeri Karangasem, Provinsi Bali, yang memperoleh penghargaan sebagai Guru Terbaik Nasional Tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA). Bahkan, ia juga menjadi penerima Penghargaan Tanda Kehormatan Satyalencana Pendidikan dari Presiden, yang menjadikan dirinya sebagai orang pertama di Provinsi Bali yang menerima penghargaan tersebut.

Ida Bagus Wayan Widiasta Keniten lahir di Karangasem pada tanggal 20 Januari 1967. Berkah dari lingkungan yang kaya akan budaya, kesenian dan sastra telah mempengaruhi kecintaannya pada sastra Bali Klasik, sastra Bali Modern, dan sastra Indonesia. Dan, karena kecintaannya tersebut ia telah menghasilkan banyak karya sastra

yang dituangkan dalam bentuk puisi, cerita anak, cerpen dan esai-esai sastra lainnya. Dari karyanya itu telah dibukukan kedalam 11 buku dan 6 buku yang ditulis bersama dengan beberapa rekan kerjanya (tim).

Kegemarannya menulis karya-karya sastra berawal dari menulis cerita anak-anak (dongeng) dan berlanjut dengan menulis puisi dalam bahasa Bali maupun dalam bahasa Indonesia serta cerpen juga dalam bahasa Bali maupun bahasa Indonesia. Disamping itu, banyak esai-esai sastranya (baik dalam bahasa Bali maupun bahasa Indonesia) yang dihasilkan dan dimuat pada surat kabar-surat kabar di Bali, seperti: Bali Post, Buratwangi, Warta Bali, Bali Aga, Majalah Sinar Agung, Majalah Ekspresi dan Pos Bali.

Dari karya-karya sastra yang dihasilkannya, ia pernah mendapat berbagai penghargaan sastra, diantaranya berasal dari Balai Bahasa Denpasar, yakni juara ketiga menulis cerpen berjudul “Bekung tahun 1999 dan juara harapan pertama dengan cerpen “Kerikan Gangsa” tahun 2000. Tahun 2001, ia memperoleh juara keempat

menulis cerpen “Cinta di Balik belunggu Kasta” yang diselenggarakan oleh Bagian Proyek Peningkatan Perpustakaan Sekolah dan Pelajaran Sastra Jakarta. Tahun 2006, memperoleh penghargaan “Rancage” lewat kumpulan cerpennya “Buduh Nglawang” dari Yayasan Ayip Rosidi. Selain itu, ia juga memperoleh juara pertama dan kedua menulis dongeng yang dilaksanakan oleh Koran Tokoh bekerja sama dengan Balai Bahasa Denpasar. Juara ketiga menulis cerpen se-Nusantara, dengan judul “Dongeng Sandal Jepit” yang dilaksanakan oleh Fakultas Sastra Universitas Udayana tahun 2011.

Sebagai pendidik, ia tidak lupa membagi dan memberikan pengetahuan serta pengalaman dalam berkesusastra dengan murid-muridnya maupun dengan sesama guru. Melalui mata pelajaran Bahasa Indonesia dan Bahasa Jepang yang menjadi mata ampunya, ia menanamkan dan membangkitkan kecintaan murid-muridnya pada budaya *literary* (tulis menulis). Untuk itu, ia dengan sabar dan tekun membimbing murid-muridnya membuat karya-karya sastra di sekolah. Bahkan, ia

rela memberikan pelajaran ekstrakurikuler di luar jam sekolah. Selanjutnya, untuk memotivasi murid-muridnya, ia mengarahkan agar karya-karya sastra tersebut diikutsertakan dalam berbagai ajang lomba antar sekolah. Hasilnya, banyak penghargaan yang diterima sekolah atas karya-karya sastra yang ditulis oleh murid-muridnya. Berkah yang paling membahagiakan dirinya dalam memberikan bimbingan literary selama ini, adalah beberapa mantan muridnya telah mampu melampaui dirinya dalam berkesusastra, yakni mampu membuat novel.



Ida Bagus Wayan Widiasta Keniten.

Terhadap sesama guru di sekolahnya, ia pun memberikan bimbingan secara langsung kepada rekan mitranya. Dalam hal ini, ia secara langsung memberikan bimbingan dan koreksian-

koreksian atas tulisan-tulisan yang telah dilakukan oleh para rekan gurunya. Dengan cara ini diharapkan para guru tersebut mengetahui secara langsung kesalahan-kesalahan dalam tata menulis, serta mengerti apa yang harus diperbaikinya. Disamping itu, ia juga senantiasa terus membangkitkan gairah dan motivasi para guru untuk gemar menulis, dimana hal inilah yang dianggap justru sering menjadi hambatan dalam berkesusastra.

Bagi Ida Bagus, kiat yang perlu dijadikan acuan dalam membangkitkan budaya literary di khalayak murid-murid maupun guru-guru adalah adanya komunitas, untuk saling bertukar pengetahuan dan pengalaman dalam mendukung kemampuan literary. Sedangkan, untuk memotivasi murid-murid maupun guru-guru untuk terus menulis, maka perlu adanya lomba-lomba yang diadakan secara regular di tingkat sekolah maupun di tingkat kedinasan.

Kemampuan yang menonjol dan semangat yang tinggi yang ditunjukkan dirinya dalam membangkitkan gairah literary pada murid-murid dan rekan-rekan gurunya menjadikan ia sering diundang ke berbagai sekolah lain sebagai narasumber. Ia juga sering diundang menghadiri acara-acara sastra yang diselenggarakan berbagai komunitas kesenian dan sastra di Bali maupun di daerah-daerah lainnya.

Di tengah-tengah kesibukannya mengajar dan berkesusastra, ia memberikan pelatihan-pelatihan penulisan bagi guru-guru dan menjadi pengawas sekolah di lingkup Dinas Pemuda dan Olah Raga, Provinsi Bali. Ia pun mempunyai tanggung jawab



Beberapa karya Ida Bagus yang terpampang di mading.

jawab sebagai pengelola buletin yang dikelola oleh Dinas Pemuda dan Olah Raga, Provinsi Bali; yang secara regular terbit empat kali dalam setahun.

Prestasi-prestasi yang ditorehkan melalui karya-karya sastra dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan budaya literary di sekolah maupun daerahnya, tidaklah menjadi hal yang mengherankan bila orang kemudian tidak lagi memandangnya sebagai sosok yang sederhana, akan tetapi sebagai sosok yang penuh dengan karya. Ia pun boleh berbangga karena jerih payahnya telah menuai berbagai penghargaan yang sangat bergengsi seperti disebut di atas.

Akhirnya, bagi Ida Bagus menulis (karya sastra) bukan hanya dapat memperoleh penghargaan pada masa kita masih hidup. Namun, lebih dari itu, karya-karya kita masih akan bermanfaat bagi orang lain ketika kita telah tiada. Karya tulisan kita juga merupakan wujud "sejarah kita" yang akan dapat bermanfaat bagi orang lain di kemudian hari (Irfan - Sumardi).

ASEAN Community 2015 dan Reformasi Birokrasi Kita



Pada era globalisasi dewasa ini, tidak ada satu pun negara di dunia ini yang sanggup “berjalan” sendirian tanpa terkoneksi dengan negara lainnya. Situasi global telah menjadikan ketergantungan dan menuntut kerjasama antarnegara. Fokusnya tentulah diarahkan pada pemanfaatan hasilnya, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat dan pencapaian kemajuan bangsa.

Salah satu lingkup kerja sama yang memiliki nilai penting dan strategis bagi Indonesia adalah kerja sama dalam lingkup ASEAN (*Association of South East Asian Nations*). Perubahan geopolitik dunia kini telah membawa ASEAN semakin diperhitungkan dan telah mampu menarik perhatian dunia. Kondisi demikian menjadi kesempatan besar bagi Indonesia untuk lebih terlibat dalam peta politik global, dan untuk peningkatan serta pengembangan berbagai aspek, termasuk aspek yang terkait dengan kepegawaian (*civil service*) maupun birokrasi (*bureaucracy*).

ASEAN telah mengalami perkembangan dari masa ke masa sesuai dengan cita-cita para pendiri ASEAN untuk menjalin persahabatan dan kerjasama dalam menciptakan wilayah yang aman, damai, dan makmur. Sekedar me-*refresh* memori kita tentang sejarah terbentuknya ASEAN bahwa sebelum terbentuknya ASEAN, setidaknya terdapat beberapa organisasi antarnegara di wilayah Asia Tenggara, seperti SEATO (*South East Treaty Organization*) yang dibentuk pada Tahun 1954, ASA (*Association of Southeast Asia*) dibentuk Tahun 1961, dan Maphilindo (Malaysia-Philipina-Indonesia), dibentuk Tahun 1963. Organisasi-organisasi tersebut tidak dapat bertahan lama karena berbagai sebab, antara lain pertentangan ideologi dan sengketa teritorial antarnegara anggotanya sendiri.

Pada perkembangan selanjutnya, yakni pada tanggal 8 Agustus 1967 di Bangkok, Thailand, lima Wakil Negara/Pemerintahan negara-negara Asia Tenggara, yakni Indonesia (Adam Malik), Malaysia (Tun Abdul Razak), Filipina (Narciso

Ramos), Singapura (S. Rajaratnam), dan Thailand (Thanat Khoman) melakukan pertemuan dan penandatanganan The ASEAN *Declaration* atau yang dikenal dengan Bangkok *Declaration* sekaligus menyepakati untuk mendirikan Perhimpunan Bangsa-Bangsa Asia Tenggara (ASEAN).

Kemudian, lima negara diluar negara pemrakarsa tersebut bergabung dengan ASEAN, yakni (secara berurutan) Brunei Darussalam (1984), Vietnam (1995), Laos dan Myanmar (1997) serta Kamboja (1999). Motto ASEAN adalah: *One Vision, One Identity, One Community*.

Perkembangan terkini terkait dengan keanggotaan ASEAN adalah Negara Timor Leste yang secara geografis terletak di wilayah Asia Tenggara dan secara resmi telah mendaftarkan diri sebagai anggota ASEAN pada Tahun 2011.

Status keanggotaan Timor Leste hingga kini masih dalam pembahasan kesepuluh negara anggota ASEAN tersebut.



Apa ASEAN Community 2015 itu ?

Perkembangan ASEAN yang dinamis telah mentransformasi ASEAN hingga pada suatu titik kesepakatan untuk membentuk suatu kawasan yang terintegrasi dalam satu komunitas negara-negara Asia Tenggara yang terbuka, damai, stabil, sejahtera, saling peduli, dan terikat bersama dalam kemitraan dinamis di Tahun 2020. Harapan tersebut dituangkan dalam Visi ASEAN 2020 yang ditetapkan oleh para Kepala Negara/Pemerintahan ASEAN pada Konferensi Tingkat Tinggi (KTT) ASEAN di Kuala Lumpur, Malaysia Tanggal 15 Desember 1997. Untuk mewujudkan harapan tersebut, ASEAN pada KTT ke-9 di Bali Tahun 2003 menyepakati bahwa ASEAN harus melangkah maju dengan membentuk ASEAN Community (Komunitas ASEAN).

Pembentukan ASEAN Community bertujuan untuk menciptakan sebuah masyarakat (ASEAN) yang berpandangan maju, hidup dalam lingkungan yang damai, stabil, dan makmur yang dipersatukan oleh hubungan kemitraan secara dinamis serta menciptakan masyarakat yang saling peduli. Selain itu, ASEAN Community

dibentuk untuk lebih mempererat integrasi ASEAN dalam menghadapi perkembangan konstelasi politik internasional. Jadi, spirit utama pembentukan ASEAN Community adalah harmonisasi hubungan antarnegara anggota ASEAN sebagai sebuah komunitas (keluarga besar), hidup berdampingan dengan kerjasama yang saling menguntungkan. Lebih jauh lagi, warga negara

anggota ASEAN dapat bebas dan dengan mudah bepergian dan tinggal bekerja di suatu negara, termasuk perdagangan barang dan jasa serta arus modal dapat mengalir dengan bebas dari suatu negara ke negara lain (lingkup ASEAN). Kondisi demikian menjadi peluang sekaligus tantangan untuk mampu memanfaatkan ASEAN Community demi kemajuan masing-masing negara.

Untuk mempertegas keinginan pembentukan ASEAN Community, dalam KTT ke-10 ASEAN di Vientiane, Laos tanggal 29 - 30 November 2004 disetujui tiga *Plan of Action* (PoA/Rencana Aksi) sebagai program Jangka Panjang dalam merealisasikan pembentukan ASEAN Community.

Optimisme dan antusiasme negara-negara anggota ASEAN dalam membentuk ASEAN Community semakin kuat dengan ditandatanganinya *Cebu Declaration* pada KTT ASEAN ke-12 pada tanggal 13 Januari 2007 di Cebu, Filipina untuk percepatan pembentukan ASEAN Community pada Tahun 2015. Dengan demikian, pembentukan ASEAN Community dipercepat dari Tahun 2020 menjadi Tahun 2015.

Untuk mencapai terbentuknya ASEAN Community 2015, ASEAN menyusun *Blue Print* (Cetak Biru) Tiga Pilar ASEAN Community, yakni Pilar Komunitas Politik-Keamanan ASEAN (ASEAN *Political-Security Community/APSC*), Pilar Komunitas Ekonomi ASEAN (ASEAN *Economic Community/AEC*), dan Pilar Komunitas Sosial-Budaya ASEAN (ASEAN *Socio-Cultural Community/ASCC*).

Ketiga pilar ASEAN Community tersebut terkait erat dan saling memperkuat untuk mewujudkan perdamaian, kestabilan, dan kesejahteraan bersama yang abadi. Dalam kaitan itu, Indonesia menjadi penggagas pembentukan Komunitas Politik-Keamanan ASEAN dan memainkan peranan penting dalam perumusan dua pilar lainnya.

Blue Print ASEAN Community merupakan pedoman arah pembentukan ASEAN Community pada tiga pilar tersebut dan dilanjutkan dengan *Roadmap* pembentukan ASEAN Community dalam kurun waktu 2009 - 2011.

Langkah tegas ASEAN berikutnya adalah memperkokoh kerjasama ASEAN dengan penandatanganan Piagam ASEAN (ASEAN *Charter*) 2008, yang menegaskan bahwa ASEAN harus menjadi *people driven, people centered, dan people oriented organization*.

Bagi Indonesia, pemberlakuan Piagam ASEAN tersebut disahkan melalui Undang-Undang RI Nomor 28 Tahun 2008 tentang Pengesahan Piagam Perhimpunan Bangsa-Bangsa Asia Tenggara (*Charter of The Association of South East Asia Nations*).

Koordinasi Tiga Pilar ASEAN Community

Koordinasi kerjasama Tiga Pilar ASEAN Community dilakukan melalui ASEAN Coordinating Council (ACC/Dewan Koordinasi ASEAN), yang terdiri atas para Menteri Luar Negeri (Menlu) ASEAN. ACC bertugas mengoordinasikan tiga Dewan Komunitas ASEAN pada masing-masing pilar tersebut (APSC, AEC, dan ASCC). Tugas masing-masing Dewan Komunitas ASEAN dilaksanakan melalui kerjasama *Sectoral Bodies* (Badan-badan Sektor) di dalam masing-masing Dewan Komunitas tersebut. *Sectoral Bodies* dalam Pilar Politik-Keamanan (APSC) meliputi Pertemuan para Menlu ASEAN, Komisi Zona Bebas Senjata Nuklir Asia Tenggara, Pertemuan para Menteri Pertahanan ASEAN, Pertemuan para Menteri Bidang Hukum ASEAN, Pertemuan para Menteri mengenai Kejahatan Lintas-Negara ASEAN, dan Forum Regional ASEAN. Selanjutnya, *Sectoral Bodies* dalam Pilar Ekonomi (AEC) meliputi kerjasama di Bidang Perindustrian dan Perdagangan, Jasa, Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan, Mineral, Energi, Investasi, Usaha Kecil dan Menengah (UKM), Mempersempit Kesenjangan Pembangunan, dan Pengembangan Konektivitas ASEAN, *Economic Research Institute for ASEAN and East Asia* (ERIA).

Kemudian, *Sectoral Bodies* dalam Pilar Sosial-Budaya (ASCC) mencakup Sektor Pemajuan dan Perlindungan Perempuan, Kepemudaan, Kepegawaian Negara, Olahraga, Pengendalian Penyebarluasan Penyalahgunaan Narkoba, Pendidikan, Kebudayaan dan Penerangan, IPTEK, Lingkungan Hidup, Penanggulangan Bencana Alam, Ketenagakerjaan, Kesehatan, Pembangunan Pedesaan dan Penanggulangan Kemiskinan serta Pembangunan dan Kesejahteraan

sosial. Khusus untuk aspek Kepegawaian, 16 tahun lalu, negara-negara anggota ASEAN telah membentuk suatu wadah kerjasama, yang dikenal dengan ACCSM (ASEAN Conference on Civil Service Matters). Kerjasama ACCSM juga telah semakin berkembang, tidak hanya sebatas sebagai wahana untuk saling tukar informasi, namun juga mencakup pembahasan isu-isu strategis, pandangan, dan pengalaman serta upaya-upaya untuk melakukan modernisasi Sistem Kepegawaian masing-masing negara anggota. Badan Kepegawaian Negara (BKN) merupakan *Focal Point* ACCSM untuk Indonesia.

Selain kerjasama internal ASEAN, kerjasama juga dilakukan dengan eksternal ASEAN, seperti ASEAN dengan Jepang, Tiongkok/Cina, dan Korea (ASEAN Plus Three), India, Pakistan, Australia, Selandia Baru, Amerika Serikat, Kanada, Rusia, Uni Eropa, PBB/UN, UNDP, dan lain-lain.

ASEAN Community 2015 sebagai Trigger Percepatan Reformasi Birokrasi

Birokrasi maupun Kepegawaian memiliki peran yang sangat penting dalam konfigurasi kerjasama luar negeri Indonesia, khususnya dalam lingkup ASEAN. Percepatan pencapaian efektivitas dan efisiensi birokrasi melalui reformasi birokrasi sangatlah mendesak untuk diwujudkan.

Aspek kritis yang sering mendapat sorotan dari berbagai kalangan adalah terkait dengan sistem birokrasi Indonesia, khususnya dalam mempermudah berinvestasi. Sistem birokrasi juga berkontribusi terhadap posisi daya saing Indonesia. Mencermati posisi daya saing Indonesia berdasarkan perkembangan Indeks Daya Saing Global Indonesia hingga kini berada

pada posisi tengah di ASEAN (di bawah Singapura, Malaysia, Brunei, dan Thailand). Faktor Institusi, termasuk birokrasi yang korup, inefisiensi, dan buruknya infrastruktur berkontribusi terhadap posisi daya saing Indonesia, khususnya dalam komunitas ASEAN.

Menyadari betapa pentingnya ASEAN Community 2015 dan melalui momentum reformasi birokrasi Indonesia, hal-hal kritis yang perlu dikembangkan ke depan antara lain:

1. Reformasi Birokrasi, pasca Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat diharapkan dapat terus "dikawal", sehingga komitmen pembangunan daya saing bangsa Indonesia dapat terus ditingkatkan.
2. Modernisasi dan profesionalisasi birokrasi sesuai kebutuhan zaman diharapkan dapat mereposisi Indonesia sebagai ASEAN Tiger 2015 dan seterusnya.
3. Penghilangan ekonomi biaya tinggi melalui reformasi secara komprehensif bidang perpajakan, kepabeanaan, kelembagaan, dan pemerintahan mengacu pada *Blue Print ASEAN Community* pada masing-masing Pilar.

Oleh karena itu, partisipasi dan *awareness* birokrasi kita mutlak dibutuhkan dalam memasuki ASEAN Community 2015.

Dengan birokrasi yang partisipatif, peduli, dan kuat tentunya akan memudahkan untuk membangun masyarakat yang kuat, sehingga dalam ASEAN Community 2015 nanti bangsa kita tidak sekedar sebagai "konsumen/penonton," namun mampu memainkan peran strategis demi kemajuan bangsa dan negara yang kita cintai bersama. *Hopefully so! (Janry)*



BKN Harus Hebat

Herman
Kabid
Penyelenggaraan
Pusdiklat BKN

Mimpi saya saat ini hanya “SATU”. BKN harus hebat dan mampu memerankan fungsinya sesuai amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dan kehebatan itu menurut saya, salah satunya harus didukung oleh kehebatan unit yang menangani pengembangan SDM atau orang-orangnya. Unit pengembangan tersebut saat ini adalah Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Pegawai. Pusdiklat BKN akan hebat, jika menjadi Lembaga Pengembangan (Manajemen) Aparatur Sipil Negara (ASN) yang handal dan terpercaya. Ini adalah visi yang tepat (*clear vision*), untuk Pusdiklat BKN ke depan. Artinya, Pusdiklat BKN harus mampu mendidik dan menghasilkan alumni Diklat yang kompeten dan dipercaya karena kemanfaatannya, baik oleh pimpinan instansi pemerintah (*top management*), pengelola kepegawaian/SDM (Biro/Bagian/BKD), maupun bagi profesi ASN secara keseluruhan. Bagi pimpinan organisasi, dapat memastikan secara jelas tercapainya strategi dan sasaran organisasi; bagi pengelola SDM, memiliki pedoman yang jelas dalam menyusun program penyelenggaraan kompetensi yang dibutuhkan untuk pencapaian sasaran organisasi; dan bagi pegawai ASN sendiri, memiliki

kejelasan terhadap sasaran kinerjanya, kompetensi yang diharapkan, dan kejelasan pengembangan diri & kariernya. Tentu semua ini terutama dikhususkan pada pemahaman tentang kebijakan dan penguasaan sistem manajemen ASN, beserta kemampuan memratikkan semua area pendukung berjalannya manajemen ASN pada masing-masing instansi.

Dengan demikian, misi mulia Pusdiklat BKN adalah memberikan pemahaman tentang kebijakan dan praktik Manajemen ASN yang benar melalui penyelenggaraan dan fasilitasi pelatihan/Diklat kepada pimpinan instansi, pengelola SDM Pusat-Daerah, dan bagi pegawai ASN itu sendiri. Untuk itu, ada tiga model pengembangan/pelatihan yang harus dilakukan oleh Pusdiklat BKN ke depan di bidang manajemen ASN. Pertama adalah model pengembangan/pelatihan manajemen ASN bagi pimpinan instansi, khususnya bagi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPT). Model pengembangan ini semacam “*Executive Development/Training Program*” yang tujuannya memberikan pemahaman bagi JPT Pratama tentang kebijakan dan manajemen ASN serta isu-isu

aktual yang berkaitan dengan pengelolaan ASN. Pentingnya program ini mendasarkan pada asumsi bahwa bagaimanapun mereka adalah “manajer-manajer SDM” di lingkup instansinya masing-masing, yang harus memiliki pemahaman tentang kebijakan dan manajemen SDM dalam perspektif yang relatif makro, namun mendarat dalam praktik pengelolaan SDM-nya.

Kedua, adalah model pengembangan/pelatihan bagi pengelola SDM instansi pemerintah pusat maupun daerah. Fokus model pengembangan/pelatihan ini adalah para Kepala Biro/Kepala Badan Kepegawaian Daerah/Kepala Bagian Kepegawaian yang ada di masing-masing instansi pemerintah. Tujuannya adalah memberikan bekal pemahaman dan penguasaan bagaimana menjadi “manajer SDM” yang profesional. Jadi, model pengembangan ini semacam “*Professional HR Manager Development/Training Program*” khususnya manajer SDM-ASN. Pentingnya program ini didasarkan pada pemikiran bahwa tidak efektifnya praktik manajemen SDM, salah satu penyebabnya adalah kurangnya pengetahuan manajer SDM tentang bidang SDM itu sendiri. Secara praktis, wujud

Pekerjaan SDM dapat saja hanya berupa pekerjaan administrasi. Namun dengan bekal pengetahuan yang lebih dalam akan memberikan hasil yang lebih berkualitas. Intisari SDM dengan menjabarkan konsep, model, implementasi, kontribusi dan interaksi antaraktivitas-aktivitas manajemen SDM-ASN, merupakan beberapa substansi yang patut dipertimbangkan dalam model pengembangan ini.

Ketiga, adalah model pengembangan bagi profesi ASN secara keseluruhan. Model ini memberikan bekal pemahaman tentang hak dan kewajiban, tugas dan tanggungjawab, maupun peran masing-masing dalam menjalankan fungsi profesinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik dan pemersatu bangsa. Tentu pemahaman tentang kebijakan dan praktik pengelolaan ASN menjadi materi pokok yang diberikan kepada kelompok ini. Model pelatihan manajemen kepegawaian selama ini baru menyentuh area dan posisi kelompok ini. Sehingga tidak heran bila efektivitas pengelolaan SDM-PNS selama ini belum mencapai tarap optimalisasi pengembangan kompetensi dan peningkatan kinerja.

B a g a i m a n a mewujudkannya? Strategi diklat/pelatihannya dapat menggunakan kombinasi pendekatan *Competency-Based Human Resource Management* (CBHRM) dan *Strength-Based Human Resource Management* (SBHRM). *Competency-based* fokus pada hal-hal yang harus ditingkatkan (melalui diklat) supaya pegawai bisa bekerja efektif di posisinya, sedangkan *strength-based* fokus pada area-area yang menjadi keunggulan pegawai yang dapat dimanfaatkan untuk bekerja efektif di posisi yang sesuai dengan orang itu. Pusdiklat BKN ke depan tidak hanya bicara pada kelemahan (*competency gap*)

seseorang untuk diintervensi melalui pelatihan yang butuh waktu, butuh energi yang lebih besar, tetapi juga bicara kekuatan seseorang untuk dibangkitkan melalui pelatihan. Untuk itu, jika kita bicara kekuatan seseorang, saya kira saat ini adalah eranya talent/talenta. Semua orang punya talenta, yang kerap merupakan potensi tersembunyi yang perlu digali dan diasah (*Talent-Based Human Resource Management*). Pusdiklat BKN akan memberikan diklat kepada pegawai yang sudah bekerja pada posisi tertentu sesuai dengan job requirement-nya (kekurangan kompetensi). Namun pada sisi lainnya, Pusdiklat BKN juga akan memperhatikan keunggulan dan potensi pegawai sebagai dasar pengembangan melalui diklat. Tentu area ini tidak hanya pada aspek kebijakan dan manajemen ASN (*hard competency*), tetapi juga diarahkan pada pengembangan area-area soft competency lainnya yang mendukung tugas pokok, baik sebagai "*top manager*", maupun sebagai manajer SDM dan pengembangan profesi ASN itu sendiri". Prinsip kami, semua pimpinan pada semua level posisi adalah manajer-manajer SDM-ASN di lingkungan masing-masing. Di sini peran *Training Need Analysis* bidang Manajemen ASN-PNS sangat penting. Mereka butuh apa untuk menjalankan peran dan tanggungjawabnya.

From Training to Competence

Mimpi saya ke depan, Pusdiklat BKN berubah menjadi Pusat Pengembangan (Manajemen) Aparatur Sipil Negara. Sebagai Pusat Pengembangan Manajemen ASN, Pusdiklat BKN adalah *center of excellence* yang mengemban misi strategis membangun *character dan competency* profesi ASN. Mengingat pentingnya, maka Pusdiklat BKN harus ditetapkan sebagai *strategic initiative* pertama dan utama dalam

u p a y a p e n g e m b a n g a n (Manajemen) ASN. Menurut saya, ada tiga fungsi utama Pusdiklat BKN ke depan. Pertama, sebagai Pusat Pelatihan yang memberikan bekal pemahaman dan penguasaan kebijakan dan manajemen ASN, kedua sebagai Pusat Konsultasi bidang pelatihan Manajemen ASN, dan ketiga sebagai Pusat Asesmen Bidang Pelatihan Manajemen ASN. Kesemuanya ini diorientasikan pada Pusdiklat BKN sebagai *Center of Certification in Civil Service Management*; yang akan melahirkan SDM-ASN dengan standar kualitas profesional di bidang manajemen ASN. Akhir dari pelatihan ini adalah pemberian sertifikat bagi peserta.

Sertifikat yang dikeluarkan oleh Pusdiklat BKN menjadi bukti legal yang menunjukkan penguasaan kompetensi di bidang manajemen ASN. Dan ini berarti orang yang bersangkutan memiliki kualifikasi untuk ditempatkan di tempat atau posisi yang membidangi aspek pengelolaan SDM-ASN. Konsekuensinya, tidak lagi sembarangan merotasi atau mempromosikan orang ke posisi di bidang pengelolaan SDM-ASN, tetapi harus dibuktikan oleh kepemilikan sertifikat ini. Nantinya ke depan akan ada sertifikat untuk *HR Planning, Recruitment & Selection System, Training & Development System, Career Management System, Remuneration/Compensation System, Performance Management, Retention System, Employee Relation, HRIS & Administration*, dan lain-lain khusus di bidang Manajemen SDM-ASN.

Untuk itu, Pusdiklat BKN akan menggunakan metodologi yang berprinsip bahwa semua *learning & development (training)* berkorelasi dan mendukung langsung kepada performansi

individu, pekerjaan/jabatan dan organisasi secara keseluruhan. Untuk itu, tagline yang tepat untuk Pusdiklat BKN adalah *from training to competence (in civil service management)*. Inilah saya kira yang menjadi dasar pembeda antara Pusdiklat BKN dengan lembaga pelatihan lainnya. Kita sangat menekankan *link and match antara training and competence*. Dalam bahasa ajakan, kira-kira bunyinya begini, “Hei Para Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah, jika Anda ingin paham dan menguasai tentang kebijakan dan praktik manajemen SDM-ASN yang benar, datanglah ke Pusdiklat BKN. Yang akhirnya, dari kompetensi itulah diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya (*from competence to performance*).

Tahap Pengembangan

Untuk mewujudkannya perlu pentahapan. Prinsip pelatihan yang menjadi perhatian Pusdiklat BKN adalah kombinasi CBHRM (kesenjangan kompetensi) dan SCBHRM (kekuatan SDM). Strategi Pusdiklat dalam menyelenggarakan dan memfasilitasi pelatihan menggunakan metode gabungan *Classical Learning Program* dengan *Distance Learning Program*. Metode *Classical Learning/Training Program* yang seperti saat ini dilakukan, meliputi tahap pengembangan/penyediaan bahan ajar/modul, tatap muka kelas, evaluasi dan sertifikasi. Pelatihan ini khusus diperuntukkan bagi Diklat Fungsional dan Diklat Teknis bidang kepegawaian. Hal yang baru adalah *Distance Learning/Training Program*, yaitu suatu metode pelatihan berbasis IT yang memanfaatkan media internet melalui digitalisasi pembelajaran. Keuntungan metode ini adalah hemat waktu dan biaya, karena peserta tidak perlu meninggalkan tempat kerja atau peserta tidak perlu datang ke tempat pelatihan, dapat menjangkau peserta seluruh wilayah Indonesia,

pelatihan dipandu oleh fasilitator (*trainer*) profesional yang berkompeten di bidangnya, para peserta dapat berinteraksi langsung dengan trainer dan pusdiklat BKN secara kelembagaan. Alur pembelajarannya secara sederhana mencakup langkah penyediaan bahan ajar/modul (*digitalisasi/Internet*), pembelajaran melalui *chatting on-line/off-line*, tutorial di kelas, evaluasi *based on competency*, dan terakhir pemberian sertifikat. Untuk tahap awal metode ini akan diterapkan pada Diklat Fungsional Analisis Kepegawaian.

Untuk bidang penyelenggaraan fasilitasi pelatihan, Pusdiklat BKN telah mendesain kurikulum manajemen ASN yang terstandar dari rangkaian proses manajemen ASN, yang cakupan bahasanya dimulai *HR Planning* sampai *HRIS & Administration* bidang ASN-PNS-nya.

Karena itu, langkah pengembangan secara garis besar yang dibangun mencakup kegiatan (1) *Training Need Analysis (Competency-Based TNA-Competency Gap Analysis Program)*, (2) Mendesain Kurikulum, Silabus dan Modul Diklat (KBK), (3) Pengembangan Tenaga Kediklatan, yaitu bagi Pengelola antara lain melalui *management of training (MOT)* dan Pengembangan Fasilitator melalui *training of facilitator (TOF)*, (4) Menyusun Program Diklat Berbasis IT (modul pembelajaran), serta (5) Evaluasi Program Diklat (evaluasi peserta, fasilitator, penyelenggaraan, termasuk evaluasi pascadiklat).

Tentu tahap pengembangan program Pusdiklat BKN ini perlu elaborasi, yang detail kegiatannya tidak bisa diuraikan dalam tulisan ini.

Penutup

Sasaran diklat/pelatihan bidang Manajemen ASN, tidak hanya pengelola SDM Pusat-Daerah, tetapi juga para pimpinan di level posisi seperti pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), dan PNS secara keseluruhan. Disain dan metode pembelajarannya tentu berbeda.

Dibutuhkan paling tidak dua hal untuk mewujudkan Pusdiklat BKN agar bisa melakukannya, yaitu ketersediaan perangkat pokok dan perubahan paradigma (*paradigm shifting*). Juga dibutuhkan semangat dan kesungguhan yang tinggi (*big passion*) untuk menjadikan Pusdiklat BKN menjadi Pusat yang benar-benar kredibel karena kemanfaatannya yang diperoleh oleh instansi pengguna. Tentu dengan berbekal sinergitas, keunggulan Pusdiklat BKN dalam mendidik insan profesi ASN secara keseluruhan, benar-benar dapat dirasakan oleh setiap instansi.

Dengan analogi konsepnya Pak Arief Yahya (Direktur Telkom), kira-kira bagi pimpinan instansi, Pusdiklat BKN hendaknya menjadi *center of chiefship* yang mampu memberikan pencerahan sehingga menjadi “manajer-manajer SDM” di unit kerja masing-masing, bagi pengelola SDM Pusat-Daerah, Pusdiklat BKN sebagai *center of competence* yang melahirkan pengelola-pengelola SDM yang handal, dan bagi profesi PNS secara keseluruhan, Pusdiklat BKN sebagai *center of certification* yang melahirkan SDM-ASN dengan standar profesional sebagai Pegawai ASN.





Job Performance Standard

Ajib Rakhmawanto

Peneliti Pada Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian BKN



Untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas PNS, masalah kinerja (*performance*) menjadi hal yang sangat penting dan urgen untuk diperhatikan. Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja hakikatnya merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok, atau organisasi. Dalam sektor publik atau pemerintahan, kinerja pegawai dapat diartikan sebagai prestasi yang dicapai oleh PNS dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Kinerja organisasi pemerintah sangat tergantung pada kinerja PNS yang ada dalam unit instansi pemerintahan. Kinerja PNS merupakan indikator utama untuk meningkatkan hasil (*output*) instansi pemerintah dalam mencapai tujuannya.

Instansi pemerintah merupakan organisasi yang *pure non profit oriented*, sehingga kinerjanya perlu diukur dari aspek-aspek yang komprehensif, baik secara finansial maupun non finansial. Hal ini karena setiap instansi pemerintah akan menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Berbagai aspek kinerja yang perlu

diukur pada instansi pemerintahan adalah: (1) masukan (*input*); (2) proses (*process*); (3) keluaran (*output*); (4) hasil (*outcome*); (5) manfaat (*benefit*); (6) dampak (*impact*). Pengukuran kinerja harus mencakup kebijakan (*policy*), perencanaan dan penganggaran (*planning and budgeting*), kualitas (*quality*), kehematan (*economy*), keadilan (*equity*), dan pertanggungjawaban (*accountability*).

Penilaian Kinerja PNS

Untuk mengetahui pencapaian tujuan organisasi pemerintah diperlukan sebuah sistem penilaian kinerja PNS yang dilakukan secara intens. Penilaian kinerja PNS merupakan suatu kegiatan yang dapat digunakan untuk menggambarkan baik buruknya hasil/prestasi kerja dari pencapaian tujuan organisasi pemerintah. Prestasi kerja PNS merupakan hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang PNS dalam melaksanakan tugasnya dan tanggungjawabnya. Tercapainya tujuan organisasi pemerintah merupakan wujud dari keberhasilan sebuah institusi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Keberhasilan tersebut tidak dapat dilihat secara kasat mata, namun perlu dilakukan

penilaian kinerjanya, khususnya kinerja PNS.

Organisasi publik dan PNS sangat berkepentingan dengan adanya sistem penilaian kinerja yang obyektif dan fair, karena akan mem-perjelas tugas dan tanggungjawabnya. Disamping itu bagi PNS juga dapat memotivasi diri untuk bekerja lebih baik, meningkatkan kualitas komunikasi dan koordinasi dalam unit kerja dan antar unit kerja lain, meningkatkan rasa kebersamaan dan loyalitas, serta meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian organisasi publik. Kesemuanya ini dapat terbangun dengan baik, bila masing-masing PNS mengetahui bahwa dirinya akan dinilai secara *fair* oleh pimpinannya. Adanya penilaian kinerja akan membuat PNS merasa yakin bahwa hasil penilaian bukanlah sebuah keberuntungan, melainkan karya nyata mereka.

Fairness dan obyektivitas penilaian kinerja harus menjadi penekanan dalam menyusun penilaian kinerja PNS pada setiap institusi pemerintahan, karena dalam organisasi publik terkadang dipenuhi oleh berbagai kepentingan. Kepentingan tersebut seperti masalah politik, ras, suku, agama, almamater, dan lain sebagainya. Kemudian dalam menentukan prioritas kerja seorang

PNS sangat sulit untuk menyusun prioritas kerjanya sendiri, karena dominasi pimpinan. Subyektivitas sering muncul dalam penilaian kinerja PNS, karena sistem penilaian yang menggunakan DP3 hanya dilakukan oleh 1 (satu) orang yaitu pimpinan yang hanya dilakukan 1 (satu) tahun sekali. Penilaian kinerja PNS perlu dirubah dan dibangun secara rasional yang sifatnya *observability, exclusivenees, noncontamination, dan varifiability*.

Job Performance Standard

Untuk melakukan penilaian prestasi kinerja PNS yang obyektif, pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2003 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS.

Penilaian prestasi kerja PNS, merupakan suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja dan perilaku kerja PNS. Tujuannya untuk mengevaluasi kinerja PNS, yang dapat memberi petunjuk bagi institusi dalam rangka mengevaluasi kinerja unit dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penilaian prestasi kerja PNS menggabungkan antara penilaian Sasaran Kinerja PNS (SKP) dengan penilaian Perilaku Kerja PNS (PKP). Aspek penilaian SKP meliputi kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya, sedangkan aspek penilaian PKP meliputi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.

Untuk mengetahui optimal dan tidaknya kinerja PNS dapat dilihat dari indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja. Sedangkan untuk mengetahui kinerja PNS perlu ditetapkan standar kinerja jabatannya (*job performance standard*) terlebih dahulu.

Job performance standard merupakan tolok ukur dari suatu perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang ditargetkan sesuai dengan pekerjaan/jabatan yang telah dipercayakan kepada seorang PNS. Tolok ukur kinerja jabatan merupakan alat utama yang penetapannya merupakan turunan dari visi dan misi organisasi yang telah menentukan target dan didistribusikan melalui struktur organisasi menjadi target-target jabatan.

Dengan menimbang keselarasan aspek komunikatif dalam penerapan penilaian kinerja PNS, maka tolok ukur kinerja jabatan tersebut juga dapat disebut sebagai Sasaran Kerja Individu (SKI). Sementara bagai tolok ukur Sasaran Kinerja Unit (SKU) kerja organisasi dapat disebut sebagai Sasaran Kerja Kelompok (SKK).

Tolok ukur pagu kinerja jabatan menjadi pedoman utama dalam menentukan hasil penilaian, apakah seorang PNS dapat mencapai target jabatannya ataukah tidak. Sebenarnya SKI tidak semata-mata diturunkan berdasarkan sasaran kinerja unit dan berjenjang secara hirarki untuk mengoperasionalkan SKU dan SKI jabatan di atasnya, namun bisa juga mengikuti target pelayanan

publik berdasarkan kategori masyarakat yang dilayaninya.

Pencapaian prestasi kerja bagi seorang PNS di lingkungan instansi pemerintah merupakan hal yang sangat esensial, karena akan menentukan sejauhmana mereka telah berkontribusi terhadap organisasi.

Posisi strategis PNS dalam melaksanakan tugas-tugas jabatannya bersumber pada tolok ukur kinerja jabatan organisasi. Bila sebuah organisasi pemerintah tidak mempunyai *job performance standard* sebagai tolok ukur kinerja jabatan, maka sangat sulit dan mustahil bagi seorang PNS untuk menentukan target kerjanya.

Tolak ukur kinerja jabatan merupakan kunci pokok bagi sebuah organisasi pemerintah dalam menentukan tujuan. Prosedur penetapan *job performance standard* selain dibangun dari visi misi organisasi, struktur organisasi, jabatan organisasi, dan uraian tugas jabatan, juga perlu mempertimbangkan kompleksitas pelayanan publik yang dilakukan oleh masing-masing unit instansi pemerintah.





Theory vs Down to Earth?



Janry Haposan U. P. Simanungkalit
Kasubbag Kerjasama Luar Negeri

“*He/she who loves practice without theory is like the sailor who boards ship without a rudder and compass and never knows where he/she may cast.*”
(Leonardo da Vinci)

Kritikan yang menyatakan bahwa para birokrat sebagai kalangan yang “alergi” teori menjadi *trigger* munculnya tulisan ini. Meskipun para birokrat tidak sedikit yang memiliki *higher education*, namun ketika merumuskan kebijakan/regulasi tanpa disadari telah masuk ke dalam perangkat pragmatisme tanpa dilandasi oleh basis keilmuan yang kuat/solid dan kohesif serta teruji.

Akibatnya, produk kebijakan/regulasi yang dihasilkan pun menjadi ambigu bahkan justru menimbulkan masalah baru (*caused problem*). Eksistensi keilmuan dan ekspertis yang diperoleh oleh para birokrat dengan menempuh pendidikan paling tinggi pun kerap terabaikan, karena sudah kembali berkumpul ke “habitat” non akademik (baca: sekolahan).

Masih ingatkah kita dengan *tagline* iklan salah satu produk

sampo (*shampoo*) yang menjadi *top of mind* pada era tahun 1990-an? Di dalam iklan tersebut ditayangkan adegan seorang dosen yang sedang menjelaskan pelajaran dan kemudian salah seorang mahasiswa berceletuk: “ah... Teori”.

Pada era itu bahkan dalam beberapa momen pada masa kini, slogan tersebut telah dan masih menjadi “jargon” di tengah-tengah masyarakat.

Jika ditilik lebih jauh makna dari *tagline* tersebut memang akan memunculkan interpretasi yang bervariasi. Namun, tampaknya ucapan sang mahasiswa tersebut ingin menyatakan atau pada level yang lebih “keras” ingin membantah bahwa apa yang dijelaskan sang dosen hanyalah sekedar teori yang termuat di dalam buku teks (*text book*), sementara dalam kenyataannya justru sebaliknya.

Seolah-olah teori adalah “lawan” dari kenyataan atau fakta, teori tidak sama dengan tindakan (*action*) bahkan secara ekstrim kerap diungkapkan bahwa terdapat jurang yang lebar antara teori dan praktik, b a k l a n g i t d a n b u m i .

Pertanyaan menarik yang muncul dari fenomena tersebut kemudian adalah: “apa yang salah dengan kedua hal tersebut, apakah bersumber dari teori atau praktiknya atau malah keduanya?” Ketika seseorang mempertentangkan antara teori dan praktik/fakta, dalam pemahaman yang bersangkutan, teori dianggap spekulatif atau bagaikan “menara gading”. Kita tidak jarang mendengar ungkapan bahwa Guru Besar atau Profesor X terlalu teoretis, sementara manajer atau praktisi perlu hal-hal yang praktis atau suatu pemikiran maupun konsep tidak dapat dilaksanakan karena terlalu teoretis atau sering disebut “mengawang-awang” alias tidak “membumi” (*down to earth*). Gambaran tentang teori dan praktik/fakta ini tentulah *misleading*.

Ketika seseorang dianggap terlalu teoritis, hal tersebut mencerminkan bahwa dasar penjelasan atau keputusan yang bersangkutan tidaklah cukup memadai untuk diarahkan pada kondisi-kondisi empiris (kenyataan). Namun, bukan berarti bahwa teori dan fakta saling berlawanan. Pada

prinsipnya, teori dan fakta saling membutuhkan satu sama lain. Kemampuan seseorang untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang rasional dan mengembangkan pengetahuan ilmiah diukur dari tingkat sejauh mana yang bersangkutan mengombinasikan teori dan fakta.

Secara sederhana, teori (Inggris: *theory*; Latin: *theoria* = perenungan) diartikan sebagai suatu konseptualisasi yang umum yang diperoleh melalui cara atau metode yang sistematis. Suatu teori harus dapat diuji kebenarannya, jika tidak bukanlah suatu teori. Filsuf Karl L. Popper juga menyatakan bahwa suatu teori dapat diujikan kembali jika dapat difalsifikasi (suatu usaha pembuktian yang salah; lawan dari verifikasi) secara sistematis dan berkelanjutan melalui bukti observasional. Kemampuan pengujian teori untuk fenomena tertentu diperhitungkan sebagai empiris yang dapat dikonfirmasi dan didiskonfirmasi.

Dalam Ilmu Sosial, teori digunakan untuk menjelaskan atau memprediksi apa yang terjadi dalam dunia sosial atau gejala sosial. Teori berusaha menjawab pertanyaan-pertanyaan mengapa dan bagaimana tentang suatu gejala sosial. Sebagai contoh, gejala sosial yang berhubungan dengan organisasi merupakan subjek pengamatan studi organisasi. Oleh karena itu, masalah-masalah organisasional berkenaan dengan struktur dan rancangan organisasi dapat dijelaskan oleh Teori Organisasi, yakni disiplin ilmu yang mempelajari struktur dan desain organisasi. Teori organisasi menjelaskan bagaimana organisasi sebenarnya distruktur dan menawarkan tentang bagaimana organisasi dapat dikonstruksi guna meningkatkan keefektifan mereka (Stephen P. Robbins).

Setiap teori akan mengalami perkembangan, terlebih lagi dalam Ilmu Sosial yang sangat dinamis sehingga akan terus relevan dan mampu berfungsi untuk mengatasi masalah-masalah yang dihadapi. Oleh karena itu, teori dan praktik memiliki keterkaitan yang sangat erat dan memiliki peran antara satu terhadap yang lainnya. Ada segelintir orang yang tidak memperdulikan teori, mereka cenderung “mendewakan” praktik, menganggap praktik adalah segalanya. Adapula sebagian orang yang justru mengembar-gemborkan teori tapi tidak kunjung melakukan praktik.

Immanuel Kant mengungkapkan bahwa **“Theory without practice is empty and practice without theory is blind”** atau secara ekstrim dapat dinyatakan bahwa **“Teori tanpa praktik sia-sia dan praktik tanpa teori menyesatkan”**. Dengan demikian, teori dan praktik memiliki kedudukan yang sama-sama penting. Sebagai contoh dalam mengelola organisasi secara efektif yang semakin kompleks dewasa ini, seorang Manajer dapat menggunakan Teori Manajemen. Sebab, dengan mempelajari Teori Manajemen sang Manajer akan memahami antara lain tentang proses pengambilan keputusan, organisasi dan manusia (*human/SDM*) didalamnya, lingkungan usaha dan *business process*, sumber ide-ide baru, dan lain-lain.

Tidak dapat dipungkiri, tidak sedikit pihak yang merasa bosan belajar teori, yang dianggap sebagai faktor yang “memperlambat” juga “menghambat” demi pragmatisme dan pencapaian tujuan instan. Hal inilah yang membuat sebagian orang “buru-buru” melakukan praktik tanpa mempunyai bekal dan fondasi



serta basis keilmuan yang kuat/memadai. Kelompok ini “nekad” tanpa dibekali “peta” (teori) yang memadai dan siap menanggung risiko, yakni tersesat bahkan terjerumus ke dalam “jurang” nan terjal dan sangat berat untuk kembali ke jalan yang benar, yang lebih bertumpu pada kaidah praktik umum nonteoritis yang diyakininya benar (*rules of thumb*).

Sebaliknya, teori yang digunakan juga haruslah tepat dan cermat sehingga mampu menjelaskan gejala-gejala atau fenomena yang ada secara konsisten, jelas, dan lebih penting lagi adalah “membumi” (*down to earth*), yakni mampu dimanfaatkan secara nyata dan ampuh untuk menjawab masalah-masalah hidup dan kehidupan yang dihadapi sehari-hari oleh manusia dan komunitasnya di dalam organisasi. Oleh karena itu, teori haruslah selaras dan seiring-sejalan dengan praktik, meminjam istilah dalam filsafat Tiongkok, keduanya ibarat *Yin & Yang*.



Muhlis Irfan
Kabid Pengkajian dan Penelitian
Pelaksanaan Kepegawaian

Reform Leadership Dalam Mendukung Reformasi Birokrasi

Sebagaimana diketahui bahwa hakikat reformasi birokrasi adalah upaya untuk melakukan pembaharuan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan agar berjalan dengan efektif dan efisien. Disisi lain, dicanangkannya reformasi birokrasi adalah untuk mempercepat tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik, sehingga pembangunan nasional di segala bidang dapat berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan.

Reformasi birokrasi memasuki akhir “gerbang” Gelombang Kedua (2010-2014), dimana pada kenyataannya kemajuan yang diperoleh masih belum optimal dan belum banyak dirasakan oleh masyarakat. Pada beberapa tataran pemerintahan, reformasi birokrasi hanya dianggap sebagai wacana dan masih cukup jauh dari kerangka untuk “menumbuhkan” profesionalitas aparatur negara dalam memberikan pelayanan pemerintahan dan pembangunan kepada masyarakat luas.

Memperhatikan kondisi di atas, semestinya reformasi birokrasi yang telah berlangsung selama ini harus tetap didukung dengan komitmen dan konsisten segenap aparatur negara. Dalam hal ini, reformasi birokrasi harus disikapi

dengan perubahan-perubahan ke arah yang lebih baik. Birokrasi semestinya meninggalkan paradigma yang selama ini berlaku dan berubah menjadi birokrasi yang profesional serta berorientasi melayani masyarakat.

Namun demikian, memang pasti ditemukan masalah yang muncul ketika perubahan akan dilakukan. Masalah yang paling sering dan menonjol adalah “penolakan atas perubahan itu sendiri” (resistance to change). Penolakan atas perubahan tidak selalu muncul di permukaan dalam bentuk yang standar. Penolakan bisa jelas kelihatan (eksplisit) dan segera, misalnya mengajukan protes, mengancam mogok, demonstrasi, dan sejenisnya; atau bisa juga tersirat (implisit), dan lambat laun, misalnya loyalitas pada organisasi berkurang, motivasi kerja menurun, kesalahan kerja meningkat, tingkat absensi meningkat, dan lain sebagainya.

Sumber Penolakan Perubahan

Seringkali, perubahan dalam organisasi terkendala atas penolakan-penolakan dari dalam organisasi itu sendiri. Robbins (1991) menjelaskan sumber penolakan atas perubahan terjadi karena penolakan yang dilakukan oleh individual dan yang dilakukan oleh kelompok atau organisasional. Dalam konteks resistensi individual, penolakan disebabkan adanya persoalan kepribadian, persepsi, dan

kebutuhan; sehingga individu punya potensi yang sangat besar sebagai sumber penolakan atas perubahan.

Jamak disebutkan bahwa perubahan di lingkup organisasi publik, penolakan justru berasal dari para pimpinan. Untuk itu, mereka akan berupaya keras memberikan penolakan terhadap upaya perubahan-perubahan. Berdasar pada penyebab penolakan perubahan, Siagian (1994) melihat penolakan para pimpinan menyangkut lima hal, yaitu: Pertama, terkait dengan kebiasaan para pimpinan yang memiliki kecenderungan bersifat patrimonial, maka perubahan ini akan menjadi sangat sulit dilakukan. Dalam kondisi ini, para pimpinan lebih sering memberikan perintah/instruksi kepada bawahan-bawahan dan keputusan-keputusan juga dijalankan secara sentralistik tanpa memandang usulan-usulan bawahannya.

Kedua, kondisi patrimonial dan sentralistik pengambilan keputusan tentu memberikan kontribusi rasa aman bagi para pimpinan, sehingga perubahan yang akan dilakukan pun belum tentu diterima. Para pimpinan memandang adanya perubahan dapat mengurangi wibawa sebagai pimpinan terkait dengan kedudukannya serta mengurangi kewenangan yang selama ini dirasakan memberikan kenyamanan dikarenakan tiadanya

penolakan terhadap setiap keputusan yang ditetapkan.

Ketiga, perubahan juga dapat mengurangi segi ekonomis yang selama ini dinikmati oleh para pimpinan. Otoritas dan wewenang yang selama ini dipegang secara mandiri dalam membuat keputusan-keputusan terhadap penentuan program/kegiatan dan penentuan anggaran, yang tentu memberikan efek ekonomis, akan sulit untuk diserahkan. Kepentingan ekonomis seringkali menjadi tujuan utama individu untuk mencapai tingkatan manajerial, sehingga apabila kesempatan itu telah diperoleh akan susah untuk melepaskannya.

Keempat, perubahan seringkali akan menyebabkan ketidakpastian (*uncertainty*), baik bagi individu maupun kelompok. Untuk itu, bagi para pimpinan yang memiliki kecenderungan sifat pragmatis akan sulit menerimanya. Perubahan yang akan dilakukan dianggap sebagai menambah pekerjaan dikarenakan harus mempersiapkan segala sesuatu dan merekonstruksi situasi yang selama ini telah berjalan dan mengakar pada kehidupan organisasi.

Kelima, persepsi-persepsi negatif para pimpinan terhadap empat hal di atas tentu akan sangat menghambat pada perubahan yang akan dilakukan dalam organisasi. Persepsi-persepsi negatif dapat melahirkan kekhawatiran, kecemasan, ketakutan dan bahkan dianggap ancaman terhadap posisi dan kedudukan para pimpinan. Oleh karena itu, upaya perubahan yang akan dilakukan bila perlu dihambat atau ditiadakan.

Berdasarkan hal-hal tersebut, maka perlu adanya perubahan paradigma atau pandangan pimpinan terhadap

reformasi di tubuh organisasinya. Dalam kaitan ini, apakah pimpinan-pimpinan unit kerja dan pimpinan organisasi telah melakukan hal-hal yang diperlukan untuk mendukung reformasi birokrasi dalam organisasinya.

Upaya Perubahan

Upaya untuk mewujudkan tujuan dan sasaran reformasi dalam tubuh organisasi adalah sangat sulit, yang dikarenakan memerlukan perubahan *mindset* dari segenap individu sebagai anggota organisasi. Dalam konteks organisasi publik (birokrasi), reformasi birokrasi mengalami hambatan bukan hanya sekedar harus merubah *mindset* pegawai negeri, namun lebih dari itu adalah hambatan-hambatan yang muncul di lingkup birokrasi itu sendiri.

Lebih spesifik, Jin Park (2013) (Professor di Korea University), menjelaskan faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam reformasi organisasi publik (birokrasi) adalah (a) *Life-long employment guarantee (no bankruptcy)*; (b) *CEO's short terms in office*; (c) *Difficult performance evaluation*; (d) *Many interest groups*; (e) *Many steps and as many chances to step reform*; and (f) *Hard to give an incentive to change (wage and promotion)*.

Mendasarkan pada pedoman yang ditetapkan Kemenpan dan RB, maka upaya yang diperlukan dalam mendukung reformasi birokrasi adalah pimpinan unit kerja maupun pimpinan organisasi perlu memiliki kriteria-kriteria kepemimpinan yang mendukung reformasi birokrasi. Dalam hal ini, kriteria kepemimpinan harus mencerminkan kapasitas pimpinan dalam mengarahkan dan *mendorong pencapaian visi, misi,*



mendorong pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran instansi pemerintah sesuai dengan nilai yang disepakati, serta membangun saling percaya, dan mengambil langkah-langkah untuk mewujudkannya.

Di sisi lain, yang harus dilakukan pimpinan unit kerja maupun pimpinan organisasi adalah memelihara momentum perubahan itu sendiri. *Fase* ini perlu dilakukan agar proses perubahan yang telah dijalankan tetap berada *on the track*, dan tidak mundur lagi ke belakang. Beberapa tindakan konkrit yang dapat dilakukan antara lain membangun *support system* bagi pimpinan unit kerja maupun pimpinan organisasi sebagai *change agent*. Selain itu, juga perlu dikembangkan kompetensi dan perilaku baru yang lebih sesuai dengan tujuan perubahan yang hendak diraih.

Hal tersebut sejalan dengan pemikiran Jin Park, yang menegaskan bahwa untuk menjalankan reformasi birokrasi salah satunya diperlukan kepemimpinan yang baik dalam organisasi birokrasi. Pemimpin yang mampu mengawal reformasi dan mampu membuat visi serta menyampaikannya kepada para pegawainya. Pada akhirnya, Jin Park menggarisbawahi, bahwa peran sesungguhnya dalam mewujudkan tujuan dan sasaran reformasi birokrasi adalah para **PIMPINAN**.



Implikasi UU-ASN Atas Birokrasi Kita

Trubus Rahardiansah
Dosen Universitas Trisakti

Dengan disahkannya UU No.5 Tahun 2013 Tentang Aparatur Sipil Negara beberapa bulan yang lalu, keberadaan PNS akan menjadi suatu profesi dan berubah menjadi Aparatur Sipil Negara. Dengan adanya perubahan sebutan yang sebelumnya lebih dikenal dengan PNS menjadi ASN, maka semoga saja mampu membawa dampak perubahan bagi birokrasi di Indonesia dan bergeser dari pola lama “dilayani” menjadi pelayan masyarakat.

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) memberikan jaminan atau garansi kepada Aparatur Sipil Negara (birokrat) bebas dari intervensi kepentingan politik, bahkan bebas dari intervensi atasan yang memiliki kepentingan subjektif. Sebab, UU ASN ini dibangun atas dasar kompetensi dan profesionalisme yang memadai sebagai sebuah persyaratan, dengan berbasis pada *Merit System*.

Latar belakang perlunya UU ASN adalah karena pemerintah melihat adanya masalah yang sangat mendasar dalam SDM birokrasi kita yang harus secepatnya dibenahi, diantaranya: Pertama, belum

Tertanamnya budaya kinerja dan pelayanan. Meski berkualitas rendah, pemerintah sulit memberhentikan mereka yang berkinerja buruk. Ukuran kinerja belum terencana dengan baik.

Kedua, PNS yang tidak kompeten hanya menjadi beban negara. Itu sebabnya dengan rasio PNS dibandingkan penduduk yang hanya 1,89%, keberadaan PNS dirasakan belum memberikan manfaat yang optimal kepada masyarakat. Ketiga, proses rekrutmen dan promosi jabatan di sebagian pemerintahan daerah berdimensi politik, kekeluargaan, dan motif ekonomi. Keempat, sulit menegakkan integritas dan mencegah terjadinya perilaku menyimpang dalam birokrasi. Dengan demikian realitas keempat permasalahan ini telah berdampak memperburuk kinerja birokrasi.

Keberadaan UU ASN sesungguhnya mencerminkan upaya rekonstruksi birokrasi kita ke depan yang antara lain: Pertama, terkait sistem karir terbuka (dimana seorang PNS dari instansi lain dapat mengajukan menjadi pejabat di instansi lainnya). Aparat eselon I hingga IV harus mengikuti pelatihan

Jabatan, dimana kegiatan pelatihan jabatan dijadikan kesempatan *brainwash* terkait dengan nasionalisme, anti KKN, dan lain-lain.

Usia pensiun untuk PNS yang mempunyai pendidikan minimal pasca sarjana dan Golongan IV dengan tugas-tugas khusus yang membutuhkan spesialisasi seperti dosen, tenaga dokter, ahli-ahli bidang khusus, dan aparat intelijen adalah 65 tahun. Akan tetapi sejak usia 60 tahun sudah tidak berhak menduduki jabatan struktural, namun justru dialihkan ke fungsional ataupun Diklat/pendidikan.

Sementara itu, untuk jabatan-jabatan struktural mulai Eselon II dan Eselon I dilakukan *fit and proper test* dengan peserta minimal bergelar pasca sarjana, serta tidak ada rangkap jabatan atau rangkap tugas di jajaran Eselon II ataupun Eselon I, sehingga mereka yang dialih tugaskan harus melepaskan pangkat dan jabatan di instansi lamanya untuk diberikan pangkat dan jabatan di instansi tempat pengabdian. Hal ini bertujuan untuk mengurangi *double anggaran* yang dikeluarkan APBN.

Kedua, terkait keberadaan pegawai honorer pasca ditetapkannya UU ASN, maka tidak dapat diangkat/ditetapkan jadi PNS. Sebagaimana diketahui, eksistensi pegawai honorer selama ini berpotensi menimbulkan permasalahan yang pelik mengingat jumlah pegawai honorer sangat besar khususnya di daerah-daerah, yang pengangkatannya ketika itu diduga terkait dengan pelaksanaan Pemilukada (*political factor*).

Ketiga, keberadaan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) sangat menentukan proses seleksi PNS. Sesuai UU ASN, setiap instansi atau lembaga yang memerlukan pengisian jabatan wajib membentuk panitia seleksi. Dalam tugasnya, panitia seleksi ini menyusun persyaratan (pendidikan, kepangkatan, dan pengalaman) bagi para calon. Tugas panitia seleksi diawasi oleh lembaga Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Sesuai UU ASN, Komisi ini memiliki kewenangan untuk membatalkan proses atau membatalkan hasil yang dikerjakan panitia seleksi jika dianggap melanggar aturan dan perundang-undangan,

Keempat, filosofi UU ASN pada hakikatnya mendorong ke arah reformasi birokrasi dengan pemberlakuan *merit system* (sistem berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan prestasi), bukan sistem berdasarkan senioritas yang sesuai dengan semangat otonomi daerah ataupun reformasi sekarang ini. Dalam konteks profesionalisme, UU ASN memberlakukan sistem merit. Artinya, ASN adalah jabatan profesional yang menuntut persaingan dan kompetensi, kualifikasi serta kinerja (rekam jejak). Pengangkatan tidak bisa lagi dilakukan dengan sesuka-suka atasan pejabat politik. Menteri tidak bisa lagi sesukanya mengangkat

Dirjen atau Sekjen. Begitu juga Gubernur, Bupati, Walikota tidak bisa seenaknya mengangkat Sekretaris Daerah Provinsi atau Kabupaten/Kota. Sebab, UU ASN ini mengatur jabatan ASN sebagai jabatan terbuka dan kompetitif.

Kelima, pejabat yang terindikasi kasus pelanggaran hukum dapat segera diambil tindakan. Misalnya, kalau ada oknum PNS yang sudah dalam penyelidikan dan penyidikan terkait kasus hukum tertentu, langsung dinonaktifkan karena dianggap sudah ada bukti dan saksi-saksi atas kasusnya. Sesuai UU ASN, baik Aparatur Sipil Negara maupun militer dalam menghadapi peradilan, tidak ada keistimewaan-keistimewaan sehubungan dengan statusnya sebelumnya. Hukum pidana dengan berbagai pertimbangan keringannya semua berlaku umum seperti setiap narapidana pada umumnya.

Selain itu, perubahan terbesar dalam birokrasi Aparatur Sipil Negara, dimana jabatan ASN hanya terdiri dari tiga, yaitu:

Pertama, Jabatan Administrasi, yakni sekelompok jabatan yang berisi tugas pokok dan fungsi berkaitan dengan pelayanan administrasi, manajemen kebijakan pemerintahan, dan pembangunan. **Kedua**, Jabatan Fungsional, yakni sekelompok jabatan yang berisi tugas pokok dan fungsi berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. **Ketiga**, Jabatan Eksekutif Senior, yakni sekelompok jabatan tertinggi pada instansi dan perwakilan. Jabatan Eksekutif Senior terdiri atas pejabat struktural tertinggi, staf ahli, analis kebijakan, dan pejabat lainnya yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. Jabatan Eksekutif Senior berfungsi memimpin dan



memimpin dan mendorong setiap Pegawai ASN pada Instansi dan Perwakilan.

Dengan UU ASN ini, ke depan Aparatur Sipil Negara “seharusnya” bebas dari intervensi-intervensi politik pejabat atasannya yang menduduki jabatan politik. Dalam UU ASN ini, negara memberikan perlindungan dari intervensi semacam itu. Paradigma baru birokrasi adalah ASN merupakan aparatur profesional yang kompeten, berorientasi pelayanan publik, dan loyalitas kepada negara serta aturan perundang-undangan.

Lahirnya UU ASN memberi harapan tidak hanya bagi birokrasi, namun juga bagi masyarakat luas. Melalui implementasi UU ASN diharapkan Di tengah perkembangan dan dinamika reformasi birokrasi, lahirnya UU ASN memberi harapan tidak hanya bagi birokrasi, namun juga bagi masyarakat luas. Melalui implementasi UU ASN diharapkan mampu menghadirkan sosok Aparatur Sipil Negara yang berbasis profesionalisme dan kompetensi serta memenuhi kualifikasi dalam menduduki jabatannya. Dengan demikian, implikasi akhirnya adalah Aparatur Sipil Negara akan mampu bekerja secara profesional guna memenuhi harapan masyarakat yang hingga kini masih merindukan pelayanan publik yang dapat terlaksana secara prima. Amin.



"Jangan mengeluhkan hal-hal buruk yang datang dalam hidupmu. Tuhan tak pernah memberikannya, kamulah yang membiarkannya." RA Kartini

Kartini PNS

Sejarah tak pernah terlupakan sepanjang masa terutama bagi kaum wanita, yakni pejuang emansipasi wanita Raden Adjeng Kartini. Mengenanginya selalu dilantunkan lagu "Ibu Kita Kartini". Raden Adjeng Kartini atau Raden Ayu Kartini, selanjutnya dikenal dengan Kartini terlahir di Jepara - Jawa Tengah wafat pada usia 25 tahun.

Kartini seorang tokoh Jawa dan Pahlawan Nasional Indonesia. Sejarah mencatat Kartini sebagai Pahlawan Kemerdekaan Nasional, dan 21 April, hari lahirnya Kartini sebagai hari besar dan dikenal sebagai Hari Kartini. Kartini dikenal sebagai pelopor kebangkitan perempuan pribumi. Tertarik kemajuan berpikir perempuan Eropa, Kartini ingin memajukan perempuan pribumi yang berada pada status sosial yang rendah. Perhatiannya tidak hanya semata-mata soal emansipasi wanita, tapi juga masalah sosial umum.

Kartini memperjuangkan wanita agar memperoleh kebebasan, otonomi dan persamaan hukum sebagai bagian dari gerakan yang lebih luas. Kartini mulai merealisasikan mimpinya dengan

memendirikan sekolah wanita yang terletak di sebelah timur pintu gerbang Kantor Bupati Rembang (kini menjadi Gedung Pramuka). Itulah perjuangan Kartini yang telah berhasil menampakkan kaum wanita ditempat yang layak, yang mengangkat derajat wanita dari tempat gelap ketempat yang terang benderang.

Perjuangan serta cita-cita Kartini tetap berkumandang dan berkembang. Terbukti dalam masa pembangunan sekarang ini tidak sedikit kaum wanita yang memegang peranan penting, baik dalam pemerintahan ataupun swasta sesuai dengan profesi masing-masing.

Dalam bidang (eksekutif) pemerintahan, perjuangan Kartini diteruskan oleh wanita Indonesia yang memilih profesi sebagai PNS. Bagi wanita, menjadi PNS tidaklah semudah membalikkan telapak tangan. Mereka bersaing, bahkan dengan kaum pria, penuh perjuangan untuk meraih profesi sebagai PNS. Mereka bergerak di segala bidang kompetensi, jabatan struktural, hingga berbagai jenis tugas di segala medan penempatan. Itulah perjuangan kesetaraan yang

dirintis oleh Kartini-Kartini PNS.

Pusat data BKN mencatat, pada Desember 2013 terlihat peningkatan angka partisipasi wanita menjadi PNS sejak 2003. Perbedaan jumlah PNS pria dan jumlah PNS wanita menjadi semakin menipis. Pada tahun 2003 jumlah PNS pria tercatat sebesar 2.172.285 atau 60% dan jumlah PNS wanita yang tercatat sebesar 1.475.720 atau 40% dari jumlah seluruh PNS. Pada tahun 2013, jumlah PNS pria sebanyak 2.260.608 atau 51,82%. Sementara jumlah PNS wanita meningkat menjadi 2.102.197 atau 48,18%. Dengan demikian ada peningkatan signifikan terhadap komposisi PNS wanita.

PNS wanita juga sudah merambah menduduki jabatan struktural di lingkungan birokrasi. Pada Desember 2013 tercatat dari total 662 Pejabat Eselon I terdapat 133 Pejabat wanita. Sementara dari 13.194 Eselon II, 1.985 diduduki Pejabat wanita. Kemudian dari 61.810 Eselon III, sebanyak 12.730 Pejabat wanita. Dan dari 194.782 Pejabat Eselon IV, sebanyak 65.030-nya adalah Pejabat wanita. (*Subali*)

“PNS Kampanye, Pelanggaran!”

**Kepada:
Yth. Redaksi**

Salam sejahtera dan semoga Tim Redaksi Buletin BKN senantiasa sukses dalam berkarya.

Perkenalkan, saya RCH, penggiat salah satu LSM di lingkungan Pemerintah Provinsi S. Saya mengamati bahwa telah terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh oknum PNS berinisial MA dan D pada Pemilihan Umum Kepala Daerah (Pemilukada) di wilayah Provinsi S dengan melakukan penggalangan dukungan masyarakat untuk salah satu Calon Gubernur (Cagub). MA dan D adalah oknum PNS di Kabupaten W, salah satu Kabupaten di Provinsi S.

Berdasarkan hasil klarifikasi, kedua oknum mengakui telah menggalang dukungan dari keluarga dan masyarakat untuk memilih salah satu Cagub. Bahkan saat penggeledahan, di dalam mobil pelaku ditemukan stiker salah satu pasangan Cagub. Bukankah seorang PNS dituntut netral dalam proses Pemilu/Pemilukada, sehingga menurut hemat saya telah terjadi pelanggaran dan perlu dilakukan sanksi terhadap Ybs.

Dari permasalahan tersebut, saya ingin memperoleh kejelasan terkait pelanggaran regulasi, dapatkah Ybs dijatuhi sanksi/hukuman disiplin dan bagaimana mekanisme pengaduannya. Demikian, atas penjelasan dan jawaban Redaksi saya ucapkan terimakasih.

**Salam hormat,
RCH.**

Jawaban:

Sdr. RCH yang budiman, terimakasih atas doa dan dukungan kepada Tim Buletin BKN. Pada dasarnya PNS yang melakukan perbuatan menguntungkan salah satu pasangan calon Kepala Daerah adalah tidak dibenarkan. PNS dilarang mengadakan kegiatan yang mengarah pada keberpihakan terhadap pasangan calon peserta Pemilu baik sebelum, selama maupun sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbuan, seruan atau pemberian barang kepada PNS dalam unit kerjanya, keluarga, dan masyarakat. Sebagai warga Negara dan masyarakat, PNS diperbolehkan mengikuti kampanye hanya sebagai peserta.

Beberapa regulasi yang perlu diperhatikan, diantaranya: Pasal 4 angka 15 huruf D Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, Angka III huruf D dan huruf E angka (16) surat Kepala BKN Nomor: K.26-30/V.31-3/99 tanggal 12 Maret 2009 yang ditujukan kepada semua PPK Pusat maupun Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota perihal Netralitas PNS dalam Pemilihan Umum Calon Legislatif dan Calon Presiden /Wakil Presiden, dan Angka II huruf B angka 15 huruf D Peraturan Kepala BKN Nomor 21 Tahun 2010 tentang ketentuan pelaksanaan PP Nomor 53 Tahun

2010 tentang Disiplin PNS.

Selanjutnya sesuai huruf C angka 2 huruf c SE Menpan Nomor: 07 Tahun 2009 tentang Netralitas PNS dalam Pemilu bahwa sanksi pelanggaran terhadap ketentuan tersebut dikategorikan sebagai pelanggaran disiplin PNS sebagaimana dimaksud dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Apabila terbukti ada pelanggaran dan kasus tersebut dapat dilanjutkan, maka berdasarkan Pasal 78 huruf (c) Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004, Panwaslu Kabupaten W (tempat Ybs bekerja) dapat merekomendasikan/menindaklanjuti kasus tersebut.

Sementara terkait siapa yang memberikan sanksi/hukuman disiplin kepada Ybs dapat dilihat Angka 5 huruf C Surat Kepala BKN Nomor: K.26-30/V.31-3/99 tanggal 12 Maret 2009 dijelaskan bahwa PPK Pusat dan Daerah bertanggung jawab untuk memberikan hukuman/sanksi apabila terdapat PNS di lingkungannya yang terbukti melakukan pelanggaran. Demikian penjelasan dari kami semoga bermanfaat.

**Salam hangat,
Redaksi**





Sutoro, Panggilan Jiwa Menjadi PNS

Untuk edisi buletin ini, sosok pegawai menampilkan Sutoro, Pustakawan Madya pada BKN Pusat Jakarta. Pegawai yang acapkali dipanggil Pak Toro ini memulai merekam jejak karirnya di BKN pada 1982. Sebelumnya beliau sempat bekerja pada beberapa perusahaan swasta. "Namun, panggilan jiwa saya lebih memilih menjadi aparatur negara," tuturnya.

Penyabet Satya Lencana Karya Satya 20 tahun pada 2003 ini mengutarakan bahwa eksistensi perpustakaan adalah *conditio sine qua non* (syarat mutlak) guna pengembangan dan pemberdayaan SDM di instansi pemerintah. Sutoro pun mengungkapkan bahwa perpustakaan yang berada di lantai 4 blok III ini telah digunakan banyak pihak, bukan oleh pegawai BKN semata. "Mahasiswa Pendidikan Ilmu Kepegawaian (PIK) serta mahasiswa dari berbagai Perguruan Tinggi kerap memanfaatkannya untuk mencari bahan tugas dan meteri penunjang untuk skripsinya," ucapnya.

Ayah empat anak ini menuturkan bahwa selama menjadi Pustakawan, beragam pengalaman manis dan getir yang dienyamnya. Kegembiraan menyelimi hatinya saat para pengunjung perpustakaan bisa memenuhi aneka materi yang dibutuhkannya. "Selain itu, saya pun belajar menyelami dan memahami berbagai karakter pengunjung perpustakaan," ujarnya.

Yang membuatnya agak bermuram durja adalah keterlambatan pemulangan bahan pustaka yang dipinjam pengunjung, baik berupa majalah, buku, atau pun CD. "Meski demikian, saya memaklumi bahwa hal ini antara lain disebabkan kesibukan mereka," ungkapnya.

Lebih lanjut Pak Toro menyatakan asa kepada para pegawai, terutama mereka yang masa kerjanya belum terlalu lama (di bawah 10 tahun, Red), agar lebih memperhatikan tata krama kepada pegawai yang senior. "Dengan demikian, mereka perlu mengiringi kecemerlangan otak dengan fatsun (sopan-santun) yang layak," pungkasnya. (Aman)

Kecelakaan Rombongan Politikus)*

Usai kampanye, mobil yang mengangkut lima orang politikus kecelakaan masuk ke dalam jurang. Karena lokasinya terpencil, maka baru keesokan harinya Polisi mencapai tempat kejadian perkara.

Komandan Polisi itu bertanya pada warga setempat yang mengetahui kecelakaan tersebut.

Polisi: Bagaimana kondisi para politikus itu?

Warga: Sudah kami kubur, Pak!

Polisi: Memang sudah mati semua?

Warga: Kemarin sih ada yang teriak-teriak masih hidup pak. Tapi bapak kan tahu omongan politikus tak bisa dipercaya. Seringkali mereka bicara kebalikannya, mau tolong rakyat, malah mencuri dari rakyat. Nah, kami yakin saat kemarin mereka teriak masih hidup, sebenarnya mereka sudah mati.

Polisi: ????

Anggota Dewan Disandera Teroris)*

Ceritanya seorang anggota DPR yang terkenal suka 'main' proyek disandera teroris. Jika mau dibebaskan, Pemerintah Indonesia harus bayar tebusan sejumlah Rp 50 miliar. Kalau dalam waktu 24 jam tidak dibayar, anggota DPR itu akan disiram bensin lalu dibakar.

Saat itu keuangan negara sedang tak punya uang. Maka pemerintah meminta rakyat ikut menyumbang uang agar Sang Politikus tak dibakar.

Di luar dugaan, rakyat ternyata antusias menyumbang. Dengan semangat mereka mengumpulkan uang. Masing-masing menyumbang Rp 6.500.

Yang mengejutkan adalah saat ditanya alasannya : **"Uang ini untuk beli tambahan bensin!"**

)* Sumber : kaskus.co.id



Hari Bumi, Antara Diskursus, Seremoni, dan Aksi

Setiap tahun, diperingati Hari Bumi pada 22 April- yang menandai halaman baru dalam gerakan lingkungan modern. Hari Bumi adalah hari pengamatan tentang bumi yang diperingati secara internasional. dirancang untuk meningkatkan kesadaran dan apresiasi terhadap planet yang ditinggali milyaran manusia, yakni bumi. Kini hari bumi diperingati di lebih dari 175 negara dan dikoordinasi secara global oleh Jaringan Hari Bumi (*Earth Day Network*).

Terkait Hari Bumi, kerusakan lingkungan hidup dan efek-efek yang ditimbulkan menjadi hal yang ijamakî namun memilukan. Mirisnya, negeri zamrud khatulistiwa ini merupakan salah satu negara terbesar penghasil emisi gas rumah kaca-- yang mendorong terjadinya perubahan iklim yang berakibat kenaikan permukaan laut, semakin seringnya badai, siklus ekstrim dari kekeringan dan banjir. Jika ini terus berlanjut, kerusakan alam pun kian parah.

Kita menyadari bahwa menangani dan memelihara lingkungan bukanlah hal mudah. Pada dasarnya masalah lingkungan adalah urusan semua orang, *everybody's business*. Kampanye lingkungan hidup seharusnya tidak hanya eksis dalam level seremonial dan perkataan, tetapi harus dimanifestasikan dalam aksi nyata,

Dimanifestasikan dalam aksi nyata, seperti perubahan sikap dan penguatan hukum di bidang lingkungan hidup.

Hari Bumi dimulai ketika seorang Senator Amerika Serikat dari Wisconsin, Gaylord Nelson, menggagas ide tersebut. Ini dipicu setelah dia menyaksikan tumpahan minyak di pesisir Santa Barbara, California pada 1969. Sudah sejak 1960-an, ia menaruh kepedulian dan berkampanye mengenai isu lingkungan hidup, yang dirasanya lama hilang dari agenda negara. Perayaan awal ini memusatkan perhatian pada masalah-masalah lingkungan hidup yang mengusik kelestarian planet serta berimbas pada kesehatan manusia.

Kala itu, dukungan terhadap penyelenggaraan Hari Bumi mencapai puncaknya. Sejarah mencatat terdapat jutaan orang yang turun ke jalan, berdemonstrasi dan memadati Fifth Avenue di New York AS untuk mengecam para perusak lingkungan bumi. Majalah TIME mencatat, 20 juta manusia turun ke jalan pada 22 April 1970 tersebut. Hari Bumi pun menjadi penyaluran energi dari gerakan antiperang dengan menempatkan kekhawatiran mengenai kerusakan lingkungan di *avant garde* (garis depan).

Mengejawantahkan Kepedulian

Peringatan Hari Bumi merupakan kampanye untuk mengajak seluruh manusia untuk lebih peduli terhadap lingkungan hidupnya. Pertanyaannya adalah, apakah kita sekadar menjadi penonton, atau sebaliknya, ikut berpartisipasi aktif di dalam gerakan ini? Lebih jauh lagi, bagaimana cara mengejawantahkan kepedulian ini? Sepantasnya kita proaktif dalam berbagai kegiatan yang tujuannya untuk pelestarian lingkungan hidup. Dalam konteks kepegawaian, kita pun bisa melakukan hal-hal yang (terlihat) "kecil". Salah satunya adalah melakukan upaya hemat energi, melalui penggunaan listrik sehemat mungkin, dengan mematikan komputer, pendingin ruangan (AC), dan listrik saat tidak digunakan. Manifestasi kepedulian pada lingkungan antara lain juga ditunjukkan dengan mencetak (printing) naskah/materi pekerjaan dengan menggunakan kertas bekas, manakala naskah tersebut masih bersifat sementara (bukan final) Selain itu, menggunakan kendaraan bermotor pun secara seperlunya saja, yakni hanya untuk keperluan penting atau mendesak. *Actions speak louder than words*. Aforisme ini bertutur bahwa aksi lebih efektif dan bernas alih-alih kata-kata belaka. Sastrawan "Burung Merak" W.S Rendra pun berujar bahwa perjuangan adalah pelaksanaan kata-kata.... (Aman)



**“ Jangan berputus asa jika menghadapi kesulitan,
karena setiap tetes air hujan yang jernih berasal
dari awan yang gelap ”**

Anonim

