

BULETIN

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

ISSN : 1979-6277

Informasi yang Mencerahkan

Edisi XXX - 2015



“PROFESIONAL & BERMARTABAT”

Dua Gatra Utama Pegawai BKN



Dari Redaksi

Pembaca yang budiman,

Menjadi suatu kebahagiaan bagi kami untuk dapat kembali menyapa dan hadir di tengah-tengah pembaca yang budiman melalui Edisi Perdana Buletin BKN Tahun 2015 ini. Tahun 2015 sebagai tahun yang baru, harapan kami, pada tahun yang baru ini kiranya akan memberikan semangat dan capaian baru dalam menjalani hari demi hari kita, dengan motto: **"Hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini"**.

Pada Edisi Perdana Tahun 2015 ini kami menyajikan berbagai informasi kepegawaian, dengan Tema Sentral: "Profesional dan Bermartabat: Dua Gatra Utama Pegawai BKN". Tujuan kami mengusung tema pokok ini adalah untuk menguatkan komitmen dan sikap konsisten segenap jajaran BKN serta PNS secara menyeluruh dan menjadikannya sebagai fondasi dalam bekerja dan memberikan pelayanan prima kepada pelanggan, baik internal organisasi maupun kepada masyarakat luas.

Pada Edisi Perdana Tahun 2015 ini, kami menyajikan berbagai informasi kepegawaian, antara lain Wawancara Eksklusif dengan Plt. Kepala BKN, Bima Haria Wibisana dan Sekretaris Utama BKN, Usman Gumanti terkait dengan ASN dan Jabatan ASN serta eksistensinya dalam membangun nusa dan bangsa serta

membedah lebih mendalam akan makna "Profesional dan Bermartabat" sebagai dua gatra utama pegawai BKN. Informasi penting lainnya yang kami sajikan meliputi Penetapan Pensiun secara Langsung oleh BKN, rencana pelaksanaan Sensus PNS Online (e-PUPNS), SK KP IV/c ke atas Ditandatangani oleh Kepala BKN per April 2015, dan sebagainya, yang kami kemas secara aktual dan lugas sehingga perlu dan dapat dengan mudah dipahami oleh seluruh pembaca yang budiman.

Selain informasi aktual, kami juga menyajikan beberapa opini, baik dari internal maupun eksternal BKN. Untuk melengkapi sajian pada edisi awal tahun ini, Serba-Serbi, Konsultasi, dan Humor yang kali ini disajikan dalam Bahasa Inggris dengan maksud lebih mendekatkan Bahasa Inggris kepada pembaca yang budiman juga kami hadirkan, termasuk informasi singkat terkait dengan data PNS pada sampul belakang Buletin BKN ini.

Pembaca yang budiman,

Akhir kata, segenap Tim Redaksi Buletin BKN berharap semoga informasi yang kami sajikan dapat memenuhi kebutuhan informasi, khususnya yang terkait dengan Bidang Kepegawaian. Tidak sekedar untuk pemenuhan kebutuhan informasi, target kami, Buletin BKN dapat menjadi **sumber inspirasi, edukasi, dan inovasi Bidang Kepegawaian**. Semoga !!!

=====Selamat membaca !=====

Tim Redaksi

Penasehat Kepala BKN // Wakil Kepala BKN // Sekretaris Utama BKN // **Penanggung Jawab** Tumpak Hutabarat // **Pemimpin Redaksi** Janry Haposan U. P. Simanungkalit // **Redaktur** Yoshua Jaya Edi // Ahmad Aniq // Syarif Ali // Ajib Rahmawanto // Tomy Donardi // **Editor** Sumardi // Herman // Subali // Abdur Rahman S. // **Desainer Grafis** Arief Hidayat // Berry Barusman // **Fotografer & Dokumentasi** Kiswanto // Dini Rosalina // **Sekretariat** Afriani // Agus Waluyo // Rena Karlina // Rita Mulyawati // Astri Ireka Murtanti.

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

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

Informasi Aktual

4



**Plt. Kepala BKN:
Peran ASN, Membangun
Nusa dan Bangsa**

6



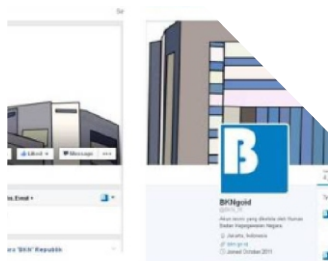
**"Profesional & Bermartabat"
Dua Gatra Utama
Pegawai BKN**

14



**Kanreg XIII & XIV
BKN Resmi Beroperasi**

18



**Saatnya Pemerintah
Optimalkan Digital PR**

21



**BKN Selenggarakan
Workshop ACCSM**

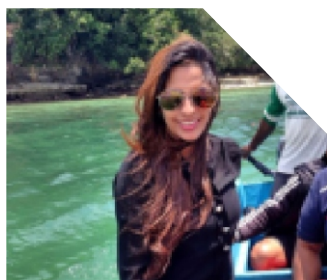
32



**Tujuh Kandidat
Kepala BKN
Lolos Seleksi
Administrasi**

Liputan Daerah

43



**Di Fakfak, Amira Abdat
Bergelut Diantara
Mama Biang
dan Mantri**

Sosok

45



**Reward & Punishment
a la Ridwan Kamil**

Opini

55



**Lesson Learned
dari Sistem Pensiun
di Amerika Serikat**



Plt. Kepala BKN: Peran ASN, Membangun Nusa dan Bangsa

Setelah Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Eko Sutrisno mengakhiri masa jabatannya pada 31 Januari 2015, pemerintah mengadakan proses seleksi guna mendapatkan sosok baru Kepala BKN. Guna membedah berbagai aspek *Succession Planning* dan *Talent management*, Redaksi Buletin Kepegawaian menugaskan Ahmad Aniq, Abdur Rahman, serta Subali (fotografer) mewawancarai Wakil Kepala yang juga Plt. Kepala BKN Bima Haria Wibisana. Berikut ini kami suguhkan wawancara tersebut:

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) mengamanatkan seleksi jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan kompetitif. Bagaimana Bapak memandang hal ini dan apa yang perlu disiapkan BKN?

Kepemimpinan butuh regenerasi. Merupakan *Sunnatullah* dan alamiah, bahwa setiap pejabat akan melalui proses pengangkatan dan pada waktunya diganti. Kita harus menyadari dan menyiapkan perubahan tersebut. BKN pun perlu mengambil langkah-langkah strategis menyiapkan SDM-nya.

Seleksi terbuka merupakan salah satu model seleksi guna pengisian dalam jabatan yang mempunyai tahapan

antara lain pembentukan tim seleksi, pengumuman lowongan, pelamaran, sampai pada penetapan dan pelantikan. Ke depan pola tersebut bisa saja berubah. Ketika BKN mempunyai *database* kompetensi pegawai, baik *soft skill* maupun *hard skill*, dimungkinkan adanya prosedur seleksi yang lebih efisien. Kembali lagi, dengan catatan jika kita sudah berhasil membangun *database* kompetensi.

Kita hendaknya memahami bahwa perubahan *mindset* (pola pikir) adalah keniscayaan. Sebagian orang timur berpandangan bahwa jabatan adalah amanah, yang karenanya tidak perlu dikejar dan tak perlu dilamar. Yang disayangkan dari pola pikir tersebut adalah kandidat yang punya kompetensi bagus tapi tidak ikut melamar. Pola pikir tersebut haruslah dikoreksi. Mengikuti seleksi pengangkatan dalam jabatan sepantasnya tidaklah dimaknai mengejar jabatan, tapi mengejar peluang agar bisa berkontribusi optimal membangun Nusa dan Bangsa serta instansi.

Bagi BKN, seleksi terbuka bukanlah hal yang baru, karena sudah kedua kalinya melakukan Open Bidding untuk Kepala BKN. Pasca UU ASN, untuk JPT madya dan Utama peserta seleksi dapat berasal dari non-PNS. Ini

harus benar-benar dicermati agar yang terpilih adalah kandidat yang karena Kepala BKN yang terpilih akan memimpin instansi yang besar perannya dalam Manajemen ASN. BKN saat ini memiliki 14 Kantor Regional, dan juga Unit Pelayanan Teknis (UPT).

UU ASN membawa perubahan signifikan dalam sistem kepegawaian Indonesia, Bagaimana menurut penilaian Bapak?

UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, yang telah mencabut dan menyatakan tidak berlakunya UU Nomor 8 Tahun 1978 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan UU 43 Tahun 1999, membawa perubahan signifikan pada sistem kepegawaian Indonesia.

UU Nomor 43 tahun 1999 masih menggunakan pendekatan manajemen kepegawaian, yang mana manajemen lebih bersifat administrasi diantaranya berupa kegiatan inventarisasi dan pengarsipan dokumen kepegawaian mulai dari pengangkatan pegawai sampai dengan pensiun.

Sementara, UU ASN sudah mengadopsi pendekatan manajemen SDM yang berfokus pada

Pemahaman terhadap filosofi yang mendasari UU ASN merupakan kebutuhan

pengembangan kompetensi. Dengan perspektif seperti ini, SDM dianggap sebagai aset bukan beban instansi. Perspektif tersebut tercermin padapenegasan dalam UU ASN bahwa setiap pegawai ASN berhak dan berkesempatan mengembangkan kompetensi.

Bagaimana kesiapan SDM BKN dengan adanya seleksi pengisian jabatan ke depan yang semakin kompetitif dan terbuka. Bagaimana dengan upaya kaderisasi talent di internal BKN?

Kesiapan SDM BKN adalah sebuah kebutuhan dan keharusan sesuai *motto* BKN, yakni menjadi pembina dan penyelenggara manajemen kepegawaian yang profesional dan bermartabat tahun 2025. Dalam konteks ini, *concern* (kepedulian) BKN adalah mencetak SDM yang profesional dan berintegritas. Pengkaderan harus pula mengakomodir jenjang paling bawah sampai jabatan administrasi.

Kita perlu memahami bahwa seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi di lingkungan BKN dilakukan secara nasional dan memungkinkan kandidat dari luar BKN, bahkan Non-PNS ikut seleksi. SDM BKN harus siap dan mampu berkompetisi dengan kandidat dari eksternal.

Pegawai BKN memiliki kompetensi yang baik dan membuat mereka kompetitif. SDM BKN cergas berkompetisi. Kita terbuka kepada *talent* (kandidat) dari luar, namun akomodatif terhadap SDM dari internal.

Dalam waktu dekat beberapa pejabat pimpinan tinggi di lingkungan BKN akan memasuki batas usia pensiun. Dalam konteks

ini, bagaimana mengejawantahkan kesiapan untuk *succession planning* dan management talent di BKN?

Talent management dan *succession planning* kita lakukan sejak dua tahun lalu. Kita sudah menginventarisir adanya gelombang pensiun yang *massif*. Konsekuensinya adalah perlunya pengkaderan secara *massif* pula, dan *talent management* yang mampu memproyeksi dan mengembangkan kompetensi pegawai yang masuk dalam *talent pool*.

Membaca semua hal ini, BKN telah mengirimkan pegawainya guna mengikuti sejumlah *training* tentang *talent management* dan *succession planning* di luar negeri, membentuk tim *talent management*, serta menetapkan beberapa langkah strategis, tinggal eksekusinya. BKN telah melakukan pola karir dengan baik. Kita tidak kesulitan membangun *talent system*. Kita lakukan kaderisasi secara cepat dan sedikit radikal karena ada *gap* (kesenjangan) antara pegawai yang menjelang pensiun dengan rekrutmen baru.

BKN mengemban tugas sebagai Pembina dan Penyelenggara Kompetensi. Di sisi lain kita mendapat amanat guna membangun sistem informasi aparatur. Langkah strategis apa yang diperlukan untuk mengintegrasikan data base kompetensi dalam sistem informasi yang akan BKN kembangkan?

Guna melaksanakan fungsi Pembinaan penyelenggara manajemen ASN, BKN memperhatikan sejumlah gatra ini secara serentak. Pertama, *regulatory framework*. Dari aspek perangkat perundang-undangan, setidaknya enam Rancangan Peraturan Pemerintah yang menjadi peraturan pelaksanaan UU ASN harus kita selesaikan bersama dengan kementerian/lembaga yang lain. RPP tersebut perlu ditindaklanjuti lagi dengan peraturan yang lebih teknis.

Fokus BKN kedua adalah *Institutional Framework*. Dari sisi kelembagaan, kita perlu mengevaluasi langkah-langkah yang perlu dilakukan agar melaksanakan manajemen kepegawaian secara baik dan efektif. Dari segi *business process* misalnya, apakah *business process* masih relevan.

Kita tidak bisa *bargaining* dengan paradigma lama. Kita perlu mengidentifikasi aspek-aspek layanan mana yang perlu kita ubah, dan teknologi informasi apa yang menjadi sarana efektif. Data dan Info kepegawaian harus lebih baik, karenanya BKN melakukan pendataan ulang PNS. Selanjutnya, kita membutuhkan integrasi data, termasuk data kompetensi kepegawaian. Fokus BKN berikutnya adalah *human resources framework*. Untuk itu, BKN mempersiapkan SDM yang terlatih.

Menurut Bapak, apa tantangan terbesar dalam rangka implementasi UU ASN?

Tantangan bagi segenap pegawai guna mengimplementasikan UU ASN secara baik adalah perubahan *Mindset* dan *Cultureset*. Hal ini dikarenakan dibandingkan UU Nomor 43 tahun 1999, UU Nomor 5 tahun 2014 memiliki semangat perubahan yang radikal dalam manajemen kepegawaian

Guna mempersiapkan mental terkait perubahan *mindset* dan *cultureset*, pemahaman terhadap filosofi dan 'roh' yang mendasari UU ASN merupakan kebutuhan. Bekerjasama dengan instansi lain, BKN mendiseminasikan pemahaman terhadap 'ruh' dan filosofi yang mendasari UU ASN. *Last but not the least*, BKN juga melakukan berbagai upaya *Capacity Building* guna menyelenggarakan dan membina Manajemen ASN yang profesional dan bermartabat. (*Aniq-Aman*)



“Profesional & Bermartabat” Dua Gatra Utama Pegawai BKN

Mewujudkan Visi Badan Kepegawaian Negara, yakni “Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025”, membutuhkan komitmen, perspirasi, dan kesungguhan segenap pegawai dan pejabat BKN. Berbagai tantangan pun silih berganti menguji keberadaan BKN dalam samudera perubahan kepegawaian, seiring dengan UU Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Guna menelisik dan membedah eksistensi BKN dari berbagai perspektif, Redaksi Buletin Kepegawaian menugaskan Janry Haposan UP Simanungkalit, Abdur Rahman, dan Kiswanto (fotografer) untuk mewawancarai Sekretaris Utama BKN Usman Gumanti. Berikut ini kami kemas dan sajikan laporannya.

Profesional dan Bermartabat

Usman Gumanti menjabarkan dua gatra utama yang melekat pada Visi BKN, yakni “Profesional dan Bermartabat”. Menurutnya, kedua aspek ini merupakan dua unsur yang BKN butuhkan dari segenap

pegawainya dan tidak terpisahkan satu sama lain.

Usman mengutarakan bahwa pegawai yang profesional tidak hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan dalam mengerjakan tugas di bidangnya masing-masing. “Pegawai tersebut harus pula melakukan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan waktu yang ditentukan, tepat sasaran, dan sesuai dengan regulasi kepegawaian yang ada,”ujarnya. Beliau lebih lanjut menguraikan gatra “Bermartabat”. Martabat merupakan harga diri yang disandang suatu instansi. Terkait hal ini, setiap pegawai harus menjaga integritas dirinya sebagai upaya menjaga reputasi instansi BKN. “Tidak dibenarkan praktek suap dan sogok dalam bentuk apapun,” ungkapnya.

Usman juga menggarisbawahi arti pentingnya BKN sebagai instansi yang bermartabat. Pola pikir, tutur kata, dan tingkahlaku pegawai hendaknya ‘sejalan’. “Martabat BKN adalah marwah yang perlu kita jaga bersama,” ucapnya.

Ditegaskan pula manifestasi konkret menjaga martabat adalah semangat

semangat memberikan pelayanan kepegawaian yang berkualitas oleh segenap pegawai di BKN Pusat dan 14 Kantor Regional (Kanreg) BKN adalah “Jangan sampai mencederai kepercayaan masyarakat”tuturnya.

Percepatan Reformasi Birokrasi

Usman mengartikulasikan bahwa BKN telah melakukan penataan organisasi, peningkatan kualitas SDM, dan juga membenahi *business process* sebagai upaya percepatan Reformasi Birokrasi. “Semua hal ini harus kita benahi secara simultan, agar BKN berkinerja lebih baik lagi,”ungkapnya.

Lebih jauh Usman menjelaskan bahwa penataan organisasi yang dilakukan antara lain dengan menghapus satu kedeputan (Kedeputan Pengembanagn Kepegawaian, Red). BKN juga menggabungkan beberapa unit kerja menjadi satu unit kerja, antara lain Direktorat Pengadaan dan Direktorat Kepangkatan dan Mutasi dilebur menjadi Direktorat Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan. Hal ini merupakan bukti konkret *rightsizing* dan pengejawantahan semangat organisasi yang ramping struktur

BKN berperan signifikan mempercepat Reformasi Birokrasi di semua instansi pemerintah

namun kaya fungsi. “Dengan demikian, jumlah unit kerja tidak terlalu besar dan mencerminkan kebutuhan instansi ini guna mencapai visi dan misinya,” terangnya.

Ditandaskan bahwa BKN juga telah melakukan pemberdayaan melalui berbagai cara guna meningkatkan kualitas SDM pegawai. Antara lain melalui Diklat dan peningkatan pendidikan pegawainya. Hal ini penting agar pegawai dapat meningkatkan kompetensi dan melayani masyarakat dengan lebih baik.

Beliau menegaskan pula bahwa BKN terus melakukan telaahan terhadap berbagai *business process* yang dilaksanakan. Apakah proses pelayanan sudah sesuai waktu, ukuran, dan standar (SOP) yang ditetapkan. Hal ini kian relevan mengingat sejumlah unit kerja di BKN Pusat dan Kanreg BKN telah memiliki sertifikat dan standar penjaminan mutu (ISO 9001:2008).

Usman pun menerangkan bahwa tahun ini BKN melakukan pemetaan jabatan terhadap para pegawai di setiap instansi. Untuk tahap awal, 1000 pegawai mengikuti pemetaan jabatan tersebut. “BKN pun segera melakukan Pendataan Ulang Pegawai Negeri Sipil (PUPNS) secara elektronik,” ujarnya.

Peran Siginifikan BKN

Usman menyatakan bahwa secara kasatmata BKN memiliki peran signifikan dalam mempercepat Reformasi Birokrasi di semua Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah. Sebagaimana kita ketahui, *Computer Assisted Test* (CAT) BKN digunakan pada proses Seleksi Penerimaan CPNS pada Tahun 2013 dan 2014 lalu. Kompetisi menjadi CPNS berlangsung secara fair, jujur, obyektif, dan transparan. “Tidak dapat dipungkiri bahwa melalui CAT BKN, hanya putra-putri terbaik bangsa yang bisa menjadi PNS,” tegasnya.



Menurutnya, pemanfaatan CAT BKN pada proses seleksi penerimaan CPNS berimplikasi positif pada banyak pihak. Pertama, meyakinkan para pelamar CPNS dan masyarakat pada umumnya bahwa proses penerimaan yang berbasis CAT BKN ini benar-benar tanpa Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Kedua, memulihkan citra Instansi Pemerintah yang dinilai kurang transparan dan obyektif dalam penerimaan CPNS. Ketiga, membantu terwujudnya *Good and Clean Government* (Pemerintahan yang Baik dan Bersih). “CAT BKN tidak hanya digunakan untuk seleksi CPNS, tetapi dapat juga digunakan untuk seleksi jabatan, kenaikan pangkat, penyesuaian ijazah, ujian dinas, dan keperluan lainnya,” imbuhnya.

Terkait pengisian dan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) di berbagai Instansi Pemerintah, BKN pun berperan nyata membumikan konsep *The Right Man on The Right Place* antara lain melalui *Assesment Centre* (Pusat Penilaian Kompetensi ASN). “*Assesment Centre* yang juga merupakan salah satu *Quick Wins* BKN ini telah lama digunakan oleh berbagai Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah,” ujarnya.

Zero Mistake

Usman lebih lanjut mengelaborasi bahwa menegakkan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Kepegawaian merupakan satu-satunya cara mewujudkan profesionalitas sekaligus menjaga martabat BKN. “Secara singkat, kita

implementasikan NSPK Kepegawaian dengan zero mistake (tanpa kesalahan / penyimpangan),” ucapnya.

Guna mengejawantahkan *zero mistake*, tiap PNS maupun CPNS BKN perlu mengetahui dan mengerti berbagai regulasi kepegawaian. “Yang jauh lebih penting adalah memahami dan melaksanakan aturan-aturan kepegawaian tersebut,” tuturnya. Menurut, kepatuhan pegawai terhadap berbagai regulasi kepegawaian adalah untuk kebaikan pegawai itu sendiri, sekaligus menjaga nama baik instansi BKN. Beliau pun mengutarakan asanya agar PNS dan CPNS jangan menjadi parasit bagi BKN. Maksudnya adalah para pegawai jangan pernah sampai menyalahgunakan kewenangan atau kekuasaan dalam bentuk apapun. “Apabila dikemudian hari ditemukan pegawai BKN yang bermasalah, kami tidak segan-segan melakukan tindakan tegas,” ungkapnya.

Ditekankan pula pentingnya upaya menegakkan disiplin pegawai, sebagaimana diatur dalam PP 53/2010. Selain mematuhi jam kerja, pegawai juga harus disiplin dalam melaksanakan tugasnya sesuai Sasaran Kerja Pegawai yang ditetapkan. “PNS harus berkontribusi optimal pada organisasi, disiplin, dan berdedikasi tinggi,” pungkasnya. (Janry-Aman)



BKN Gulirkan Penetapan Pensiun Secara Langsung

Badan Kepegawaian Negara (BKN) melalui Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara menggulirkan kebijakan pensiun secara langsung/otomatis, terhitung sejak batas usia pensiun yang akan jatuh pada tahun 2016. Menuju implementasi hal tersebut, BKN meminta instansi/lembaga pemerintah memberikan dukungan dengan sesegera mungkin memverifikasi data awal yang diberikan BKN, yang akan disampaikan satu tahun sebelum awal tahun anggaran seorang PNS mencapai batas usia pensiun (BUP). Demikian salah satu hal yang disampaikan Wakil Kepala BKN merangkap Plt Kepala BKN, Bima Haria Wibisana saat membuka secara resmi Rapat Koordinasi Dalam Rangka Persiapan Pelaksanaan Pensiun Secara Langsung, Kamis (25/2), di aula BKN, Jakarta.

Kebijakan pensiun secara otomatis tersebut merupakan bagian upaya BKN dalam meningkatkan kualitas layanan penetapan pemberhentian dan pemberian pensiun bagi PNS yang mencapai BUP Golongan ruang IV/b ke bawah.

Dalam implementasinya, setahun jelang BUP PNS, BKN akan menyampaikan listing nama-nama pegawai yang akan pensiun kepada instansi kementerian/lembaga melalui Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawain (SAPK). Selain itu daftar nominatif (listing data elektronik) PNS juga akan ditayangkan dalam website BKN yang beralamat www.bkn.go.id. Selanjutnya unit kepegawaian kementerian/lembaga diminta memverifikasi data yang diberikan oleh BKN dan selanjutnya menyampaikan hasil koreksi kepada BKN sesegera mungkin. Data yang telah selesai diverifikasi dan divalidasi, diharapkan segera dikirimkan kembali ke BKN untuk dijadikan dasar penerbitan pertimbangan teknis (Pertek) Pensiun. Melalui langkah itu, diharapkan pada hari H masa BUP seorang PNS, yang bersangkutan telah dapat menerima SK Pensiun dengan data yang benar dan dana pensiun dapat diterima tepat waktu. "Jadi, jangan lagi ada pensiunan yang harus 'Mantab (makan tabungan)' untuk membiayai kebutuhannya karena uang pensiun tertunda-tunda pencairannya" jelas Bima. Menambahkan hal itu, Deputi Bidang

Mutasi Kepegawaian S KuspriyoMurdono, mengatakan, pencaian dana pensiun bahkan dapat dilakukan sejak Pertek pensiun diterbitkan BKN. Jika SK Pensiun belum ada tetapi Pertek BKN sudah diterbitkan, maka Taspen dapat membayarkan dana pensiun, jelas Kuspriyo.

Berikut ini tahapan tata cara penetapan pemberhentian dan pensiun PNS :

Persiapan

BKN menyusun Kepala Kantor Regional (Kanreg) BKN/Pejabat lain yang ditunjuk menyusun daftar nominatif (listing data elektronik) PNS yang akan mencapai BUP. Daftar nominatif (listing data elektronik) PNS tersebut disampaikan ke masing-masing instansi paling lambat 12 bulan sebelum awal tahun anggaran berjalan yang bersangkutan mencapai BUP, melalui SAPK.

Daftar Nominatif (Listing Data Elektronik) PNS.

PPK masing-masing instansi/pejabat yang ditunjuk setelah menerima daftar nominatif wajib melakukan

Pemeriksaan terhadap isi daftar nominatif tersebut;

Apabila terdapat perbedaan data kepegawaian, PPK/pejabat yang ditunjuk wajib memperbaiki data yang tercantum dalam daftar nominatif dengan data yang benar dan disertai data pendukungnya, kepada BKN/Kanreg BKN

Apabila dalam daftar nominatif yang dikirim BKN/Kanreg BKN tersebut terdapat kekurangan atau belum memuat seluruh data PNS yang mencapai BUP, maka PPK/Pejabat yang ditunjuk membuat daftar nominatif tambahan (listing data elektronik) melalui SAPK.

Data Perorangan Calon Penerima Pensiun (DPCP)

PPK masing-masing instansi/pejabat yang ditunjuk paling lambat dua bulan melakukan verifikasi daftar nominatif PNS yang bersangkutan dan wajib mencetak DPCP rangkap dua, kemudian disampaikan kepada PNS yang bersangkutan;

PNS yang telah menerima DPCP tersebut wajib memeriksa dan meneliti data yang tercantum dalam DPCP dimaksud. Berikut ini sejumlah poin yang juga perlu diperhatikan berkaitan dengan data yang tertuang dalam DPCP :

Jika datanya sudah benar, maka pemilik DPCP segera menandatangani;

Jika terdapat perbedaan data, segera diperbaiki dan sertakan data pendukung;

Dalam DPCP, yang bersangkutan diharapkan menulis dengan jelas alamat tinggal saat ini dan alamat tempat tinggal saat pensiun.



DPCP dengan data benar, harus disampaikan kepada PPK unit kerja yang bersangkutan paling lambat 2 pekan sejak DPCP diterima, disertai dengan 5 lembar pasfoto ukuran 3x4 cm;

PPK yang menerima pengembalian DPCP paling lambat dalam dua pekan harus menandatangani DPCP tersebut;

PPK masing-masing instansi bersama dengan Kepala BKN/kepala Kanreg BKN/Pejabat yang ditunjuk melakukan rekonsiliasi data PNS yang akan dipertimbangkan penetapan keputusan pemberhentian dan pensiunnya paling lambat tiga bulan setelah listing data elektronik diterima instansi dari BKN.

Dalam rekonsiliasi tersebut perbaikan listing data elektronik disampaikan melalui SAPK dengan melampirkan :

- *DPCP;
- *Hard copy data pendukung

Perbedaan data

*5 lembar pasfoto terbaru ukuran 3x4 cm

*penilaian prestasi kerja satu tahun terakhir

*Pernyataan tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat atau sedang dalam satu tahun terakhir.

PPK masing-masing instansi paling lambat satu bulan setelah rekonsiliasi data menyampaikan data hasil rekonsiliasi berupa listing data elektronik dan DPCP kepada Kepala BKN/Kepala Kanreg BKN melalui SAPK.

Penetapan Keputusan

BKN melakukan verifikasi dan validasi terhadap listing data elektronik hasil rekonsiliasi dan DPCP apabila telah sesuai dengan persyaratan yang ditentukan, keputusan pemberhentian dan pensiun ditetapkan. Apabila PPK tidak melakukan rekonsiliasi data/tidak menyampaikan listing data elektronik hasil rekonsiliasi melalui SAPK dalam waktu tiga bulan sebelum PNS mencapai BUP, maka BKN menetapkan keputusan pemberhentian dan pensiun PNS berdasarkan data yang dimiliki BKN. (palupi)

“Stop Pensiunan Makan Tabungan (Mantab)”

Bima Haria Wibisana



Sensus PNS Online Siap Jadi Primadona Baru

Badan Kepegawaian Negara (BKN) terus berkomitmen melaksanakan reformasi birokrasi (RB) secara konsisten. Bahkan atas program percepatan reformasi di lingkungan BKN yang sudah berjalan selama ini akan segera ditambah dengan 'primadona' baru. Hal itu disampaikan Wakil Kepala BKN Bima Haria Wibisana saat membuka Rapat Koordinasi (Rakor) Kepegawaian di Aula gedung I Lt. 5 Kantor Pusat BKN Jakarta, Rabu (11/2).

Lebih lanjut Bima Haria Wibisana mengatakan bahwa peningkatan kualitas layanan kepegawaian merupakan indikator atas komitmen BKN dalam melaksanakan RB secara konsisten. Bima juga menyampaikan bahwa tercapainya kepuasan pengguna layanan BKN merupakan hal yang mutlak. Hal itu menurut Bima merupakan dasar pelaksanaan RB. Bima menambahkan bahwa RB adalah *rising the bottom up*. "Tidak ada garis finish dalam pelaksanaan reformasi birokrasi," tutur Bima.

Terkait RB di lingkungan BKN, Bima menyampaikan bahwa dalam peningkatannya harus segera mencari 'primadona' baru. Istilah primadona itu, menurut Bima sebenarnya lebih akrab dikenal dengan *quick wins* RB.

Namun demikian Bima lebih memilih kata primadona, karena *quick wins* lebih condong pada capaian peningkatan internal saja. Sementara menurutnya 'primadona' RB lebih berdampak ke luar (masyarakat dan *stake holders* pengguna layanan-red).

Bima menambahkan bahwa sedikitnya ada 2 (dua) primadona baru yang akan ditawarkan oleh BKN tahun 2015 ini. Dua primadona baru tersebut meliputi Pendataan Ulang Pegawai Negeri Sipil (PUPNS) secara elektronik (e-PUPNS) dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) berbasis web. "Mudah-mudahan kedua primadona tersebut dapat segera diluncurkan ke publik," harap Bima. "Selanjutnya untuk peningkatan reformasi birokrasi harus selalu dibuat target matriks perubahan," ujarnya.

Berdasarkan informasi yang dapat dihimpun bahwa e-PUPNS merupakan 'sensus' data PNS elektronik yang dilakukan secara *on-line*. Yang membedakan antara e-PUPNS 2015 dengan PUPNS 2003 adalah dalam sensus PNS online 2015, PNS mengupdate dan melengkapi data yang bersumber dari SAPK. Sedangkan pada PUPNS 2003 seorang PNS mengisi formulir kosong. Sementara SKP berbasis

web akan menekankan pembelajaran, pemahaman, dan bagaimana mengimplementasikan SKP dengan belajar mandiri melalui web.

Perlu High Profile Marketing

Selain peningkatan RB, permasalahan lain yang perlu segera disikapi adalah bagaimana cara mensosialisasikan primadona-primadona RB BKN. Dalam hal itu, walaupun BKN telah banyak melahirkan produk RB, namun sosialisasinya masih kurang optimal. Menurut Bima hal itu penting dilakukan untuk meningkatkan *outward looking* dalam menggali eksistensi instansi yang lebih baik. "Terhadap semua 'primadona' reformasi birokrasi BKN perlu *high profile marketing* yang lebih baik," ujar Bima. "Tanpa itu, masyarakat pengguna layanan tidak akan mengetahui BKN mempunyai produk 'primadona' layanan kepegawaian. *Branding* itu penting," pungkask Bima.

Pada kesempatan yang sama, Kepala Biro Kepegawaian BKN Warli saat dimintai keterangannya menerangkan bahwa latar belakang terselenggaranya Rakor tersebut ialah untuk mendorong percepatan peningkatan program RB, meningkatkan koordinasi dan sosialisasi pelayanan kepegawaian di BKN. "Kita semua ingin layanan yang masuk dalam program RB BKN semakin meningkat pada prakteknya," jelas Warli. (Subali)



Per April 2015, SK KP IV/c ke Atas Ditandatangani Kepala BKN

Birokrasi layanan kepegawaian mengalami perubahan yang signifikan di penghujung 2014 lalu. Layanan kepegawaian tersebut meliputi Kenaikan Pangkat (KP), Pemberhentian dan Pemberian Pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berpangkat Pembina Utama Muda Gol Ruang IV/c ke atas. Untuk lebih meningkatkan Pelayanan kepegawaian yang efektif dan efisien, Badan Kepegawaian Negara menerima Kuasa dari Presiden untuk menandatangani Surat Keputusan Penetapan Kenaikan Pangkat, Pemberhentian dan Pemberian Pensiun bagi PNS yang berpangkat Pembina Utama Muda Gol Ruang IV/c ke atas. Namun demikian, untuk PNS yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi Utama dan Madya serta Jabatan Fungsional Keahlian Utama hingga kini SK KP dan Pensiun masih ditetapkan oleh Presiden. Kuasa ini tertuang dalam Keputusan Presiden (Keppres) No. 53 Tahun 2014.

Penetapan Keputusan KP sebagaimana dimaksud dalam Keppres tersebut berlaku bagi PNS yang diberikan KP terhitung mulai tanggal 1 April 2015 dan seterusnya. Penetapan keputusan Kenaikan Pangkat Pengabdian (KPP), Pemberhentian dan Pemberian Pensiun Pegawai Negeri Sipil berlaku bagi PNS yang diusulkan instansinya

sejak 18 Desember 2014. Hal itu dijelaskan dalam Surat Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor K.26-30/V.264-9/99 tertanggal 24 Desember 2014.

Surat Kepala BKN tersebut telah dikirimkan kepada semua Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) Pusat, Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota. Dalam surat tersebut juga dijelaskan mengenai proses pengajuan/usul KP, Pemberhentian dan Pemberian Pensiun PNS yang berpangkat Pembina Utama Muda Gol Ruang IV/c ke atas, kecuali untuk PNS yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi Utama dan Madya serta Jabatan Fungsional Keahlian Utama dialamatkan kepada presiden c.q Kepala Badan Kepegawaian Negara dengan melampirkan persyaratan sesuai ketentuan yang berlaku dan tembusannya disampaikan antara lain kepada Menteri Sekretaris Kabinet.

Penyampaian usul KPP, Pemberhentian dan Pemberian Pensiun PNS disampaikan ke BKN paling cepat 12 bulan dan paling lambat 6 bulan sebelum Ybs mencapai Batas Usia Pensiun (BUP). Hal itu untuk menghindari adanya kesalahan SK yang telah ditetapkan yang disebabkan adanya perubahan

data Kepegawaian (misalnya Karena mutasi, promosi, KP, berhenti/MD, APS, hukuman, perubahan data keluarga dan sejenisnya).

Lebih lanjut dalam SK tersebut penjelasan dalam hal terdapat usul kenaikan pangkat terhitung mulai tanggal 1 Oktober 2014, pemberhentian dan pemberian pensiun yang sudah disampaikan kepada Presiden yang tembusannya disampaikan kepada kepala BKN sebelum ditetapkan Keppres tersebut dan Pertimbangan Teknis Kepala BKN belum disampaikan kepada Presiden maka SK nya ditetapkan oleh Kepala BKN atas nama Presiden.

Namun jika Pertimbangan Teknisnya sudah disampaikan kepada Presiden, maka SK tersebut ditetapkan oleh Presiden. Dilampirkan juga dalam Surat Kepala Badan Kepegawaian ini Format Surat Keputusan Kenaikan pangkat dan Pemberhentian dengan hak pensiun.

Semoga dengan berlakunya Keputusan Presiden Nomor 53 Tahun 2014 Pelayanan Kepegawaian akan Lebih efisien dan efektif sesuai tujuan awal terbentuknya Keputusan ini. (Astri)



8.453 Lolos Seleksi Administrasi, 41 Formasi Batal Terisi

Trimester akhir 2014 lalu Pemerintah kembali membuka sekitar 40 ribu formasi CPNS di berbagai instansi pusat dan daerah. Termasuk Badan Kepegawaian Negara (BKN), melalui Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan & RB) Nomor 284/2014 mendapat 242 alokasi formasi dengan rincian 44 formasi untuk Pusat, 78 formasi untuk 8 Kantor Regional (Kanreg) dan 120 formasi untuk penempatan Unit Pelayanan Teknis (UPT) Kanreg.

Pendaftaran tahun ini agak berbeda dengan tahun sebelumnya. Semua pelamar yang berminat harus mendaftar secara *online* melalui www.regpanselnas.menpan.go.id. Setelah pendaftaran berhasil maka pelamar akan mendapatkan konfirmasi via *email* yang berisikan tentang *username* dan *password* untuk login ke www.sscn.bkn.go.id. Dalam portal ini pelamar harus mengisi data terkait latar belakang pendidikan dan formasi jabatan yang dipilih.

BKN membuka pendaftaran *online* pada rentang waktu 29 Agustus s/d 12 September 2014. Pusat data BKN mencatat bahwa lowongan formasi BKN diminati oleh sekitar 8.916 pelamar. Dari hasil Seleksi Administrasi berhasil menjaring 8.453 orang

pelamar. Sementara dari tahapan Tes Kompetensi Dasar (TKD) diikuti oleh 4.563 pelamar dan tercatat 2.029 orang yang dinyatakan lolos *passing grade* (PG).

Berdasarkan pantauan redaksi, adanya perubahan sistem dalam penilaian dan penempatan pelamar dalam suatu jabatan yang dipilih membuat tidak semua pelamar yang lulus PG dapat bertarung di tahapan Tes Kompetensi Bidang (TKB). Hal itu terkait kebijakan pemerintah atas jumlah 3 kali formasi untuk peserta TKB. Bahkan tidak sedikit dari mereka yang menumpahkan *uneg-uneg* dan kekecewaannya terhadap aturan main yang berlaku karena setahu pelamar semua yang lolos PG dalam TKD akan mengikuti TKB.

Perangkingan yang dilakukan hanya pada Pilihan I (pertama) membuat banyak pelamar dengan nilai yang cenderung tinggi harus mengalah dengan mereka yang nilainya pas-pasan tapi unggul dalam faktor 'strategi' memilih. Dampaknya TKB hanya bisa diikuti oleh 417 pelamar. Sebenarnya hal itu sudah sesuai dengan Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2014 tentang Tambahan Alokasi Formasi Pengadaan CPNS Tahun 2014.

Peserta tes CPNS BKN 2014 yang lolos diumumkan berdasarkan Surat Menpan & RB Nomor B/362/M.PAN/01/2015 perihal Penyampaian Hasil Integrasi Nilai TKD dan TKB Seleksi CPNS Tahun 2014 dan Keputusan Kepala BKN Nomor 64/KEP/2015 tentang Penetapan Kelulusan Peserta Seleksi Sebagai CPNS BKN Tahun 2014. Kemudian penentuan pelamar yang berhak untuk melakukan pemberkasan adalah berdasarkan urutan ranking terhadap jumlah alokasi formasi yang tersedia. Adapun sisanya berstatus sebagai cadangan.

Sampai tahapan pemberkasan usai, Pusat Data Kepegawaian BKN menyampaikan sebanyak dua orang mengundur diri, yakni untuk formasi Analis Kepegawaian UPT Kanreg 5 Jakarta dan Pranata Komputer Pelaksana penempatan BKN Pusat selanjutnya digantikan oleh ranking berikutnya. Sehingga dari jumlah 242 formasi yang tersedia hanya 201 formasi terisi. Adapun sisanya 41 formasi tidak terisi dan dikembalikan ke KemenPAN & RB.

Selamat datang *partner* kerja baru!
(Dini Rosalina)

Kanreg XIII & XIV BKN Resmi Beroperasi



Kabar gembira untuk segenap Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Provinsi Daerah Istimewa Aceh. Sejak 19 Januari 2015 pengurusan manajemen dan administrasi kepegawaian tidak perlu lagi dilakukan di Kantor Regional (Kanreg) VI BKN Medan karena Kanreg XIII Aceh telah resmi beroperasi. Kanreg XIII BKN Aceh semula direncanakan resmi beroperasi sejak November 2014. Namun karena terdapat kendala teknis, peresmian diundur pada Januari 2015. Sebelumnya Kanreg BKN IV BKN Manokwari juga telah diresmikan pada 3 Desember 2014. Dalam operasionalisasinya, Kanreg XIV BKN Manokwari untuk kurang lebih satu hingga dua tahun ke depan menggunakan fasilitas pinjam pakai di Gedung Joeang 45.

Kepala BKN, Eko Sutrisno dalam sambutan saat meresmikan Kanreg XII BKN Aceh mengharapkan dukungan dan kerjasama dari jajaran Pemerintah

pokok dan fungsi Kanreg XIII BKN. Kepala BKN optimistis Kanreg XIII BKN akan mampu menunjukkan kinerja terbaiknya dalam melaksanakan semua tugas pokok dan fungsinya sehingga segenap jajaran PNS di Aceh dapat dilayani dengan baik.

Dengan peresmian Kanreg XIII tersebut, rentang kendali pengurusan manajemen dan administrasi kepegawaian PNS di Aceh menjadi lebih dekat dan mudah dijangkau. Dalam peresmian yang berlangsung pada Senin (19/1), tampak hadir Gubernur Aceh Zaini Abdullah. Kanreg XIII BKN berkantor di Gedung eks Pelayanan Bea dan Cukai yang terletak di Jalan Bandara Sultan Iskandar Muda KM 11 Gampong Gani Kecamatan Ingin Jaya Aceh Besar.

Acara peresmian operasional Kanreg XIII BKN berlangsung sukses dan

banyak para undangan yang menghadiri acara tersebut antara lain unsur Forkopimda Aceh yang terdiri dari Kepala Kepolisian Daerah, Pangdam Iskandar Muda dan Kepala Kejaksaan Tinggi Aceh. Hadir juga seluruh kepala dinas di lingkungan Pemerintah Aceh, 23 bupati dan walikota se-Aceh, para Kepala BKPP/ BKD se-Aceh serta para undangan lainnya dari seluruh Aceh, termasuk pimpinan instansi vertikal yang ada di Banda Aceh. Sementara itu Pejabat BKN Pusat yang hadir pada kesempatan tersebut yakni Deputi Bidang Mutasi, Kuspriyo Murdono, Deputi Pembinaan Manajemen Kepegawaian, Yulina Setiawati Ningsih Nugroho, Kepala Kantor Regional se-Indonesia serta sejumlah pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dari BKN Pusat.

Gubernur Aceh, Zaini Abdullah, dalam sambutannya menyampaikan apresiasi terhadap kebijakan



pembentukan Kanreg XIII BKN di Banda Aceh. Dia berharap kehadiran Kanreg XIII BKN dapat bersinergi dengan Pemerintah Aceh dalam melakukan reformasi birokrasi yang selama ini telah menjadi agenda prioritas Pemerintah Aceh. “Semoga kehadiran BKN di Aceh akan segera dirasakan manfaatnya oleh Pemerintah Aceh, Pemerintah kabupaten/kota, terutama jajaran PNS di Aceh,” tegas Zaini Abdullah.

Zaini juga manandakan bahwa paska peresmian Kanreg XIII BKN, dengan tangan terbuka dia menunggu inisiatif dari Kanreg XIII BKN untuk merilis sejumlah kerjasama yang positif dan konstruktif.

Eksistensi Papua

Sementara itu Gubernur Papua Barat Abraham Octadarius saat memberikan sambutan dalam peresmian Kanreg XV BKN Manokwari mengatakan hingga saat ini masih banyak orang yang mempertanyakan eksistensi Papua Barat, terutama eksistensi dalam menyelenggarakan pemerintahan. Maka kehadiran Kanreg XIV BKN Manokwari sangat dibutuhkan untuk membantu meningkatkan eksistensi dan pengaruh bagi masyarakat Papua Barat. Abraham Octadarius menjelaskan untuk operasionalisasi Kanreg XIV BKN Manokwari,

Sementara menggunakan fasilitas pinjam pakai di Gedung Joeang 45 selama kurang lebih satu hingga dua tahun ke depan. Diharapkan Pimpinan Dewan Harian Angkatan 45 beserta jajarannya mengerti situasi tersebut dan mendukung kebijakan pemerintah Papua Barat untuk mempersiapkan sarana dan prasarana mandiri bagi perkantoran Kanreg XIV BKN, pungkaskan Abraham.

Pada kesempatan yang sama, Kepala BKN Eko Sutrisno dalam sambutannya mengatakan pendirian Kanreg di wilayah Provinsi Papua Barat bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian. “Pembentukan Kanreg bertujuan untuk mengembangkan sistem pelayanan kepegawaian ke arah yang lebih modern sehingga pelayanan yang dilakukan bisa lebih cepat, mudah, murah dan nyaman, khususnya di wilayah Provinsi Papua Barat,” jelas Eko.

Kepala BKN juga menambahkan bahwa seharusnya setiap kebijakan termasuk moratorium perlu didasari dengan pertimbangan-pertimbangan yang jelas. “BKN telah memberikan seluruh informasi terkait adanya

kemungkinan pertimbangan untuk tenaga tenaga yang sangat mendasar dan sangat dibutuhkan seperti guru, tenaga kesehatan (Para Medis), tenaga ahli (teknisi). Jadi kemungkinan kesempatan/peluang untuk merekrut CPNS masih ada, ujar Eko Sutrisno.

Eko Sutrisno juga menekankan bahwa sebagai pengelola manajemen kepegawaian harus selalu bersikap bijak. Sikap bijak itu setidaknya diwujudkan dengan empat langkah yaitu: mengevaluasi Instansi/organisasi yang kita jalankan apakah sudah efektif dan efisien sehingga tidak terdapat jumlah pegawai yang berlebihan, memerhatikan prosedur pelayanan kita yang mungkin terlalu panjang atau terlalu pendek, pemanfaatan teknologi yang harus dikembangkan, dan kualitas PNS harus ditata dan dikembangkan kemampuannya agar tidak terjadi kekurangan pegawai yang dibutuhkan dan kelebihan pegawai yang tidak dibutuhkan.

“Selanjutnya perlu komunikasi yang baik antara BKN dengan pemerintahan daerah agar dapat saling bersinergi dalam menjalankan tugasnya,” pungkaskan Eko Sutrisno. (bali/mardi/dep)

Rapat Kerja Pemantapan Program dan Kegiatan BKN tahun 2015



Capaian Kinerja Positif, BKN Terus Tingkatkan Layanan Kepegawaian

Capaian kinerja Badan Kepegawaian Negara (BKN) sepanjang 2014 amat positif. Hal ini antara lain ditandai dengan diperolehnya Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) lima tahun berturut-turut (2009, 2010, 2011, 2012 dan 2013, Red) serta Predikat B untuk Akuntabilitas Kinerja berdasarkan evaluasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KeMenPAN RB).

Meski demikian, segenap pegawai dan pejabat BKN harus terus meningkatkan kualitas layanan kepegawaian kepada masyarakat. Arahannya disampaikan Kepala BKN Eko Sutrisno saat Rapat Pemantapan Program dan Kegiatan BKN tahun 2015 di Aula BKN Pusat Jakarta, Selasa (6/1). Kegiatan yang berlangsung Senin-Selasa (5-6/1) ini juga mencakup Penandatanganan Penetapan Kinerja 2015 dihadiri para pejabat pimpinan tinggi madya, pejabat pimpinan tinggi pratama, Kepala Kantor Regional (Kakanreg) BKN I-XIV, dan pejabat administrator di lingkungan BKN.

Eko Sutrisno lebih jauh menekankan bahwa SDM, sarana dan prasarana, serta anggaran harus dapat dipersiapkan dan dioptimalkan. "Disamping itu, koordinasi antar-unit kerja harus ditingkatkan," ungkapnya.

Diutarakan bahwa target kinerja bagi masing-masing unit kerja dan kanreg yang telah ditetapkan adalah target kinerja minimum yang harus dicapai. Untuk itu, hendaknya tiap unit kerja dan Kanreg berupaya maksimal guna mencapainya, bahkan melampauinya. "Kita perlu menjaga semangat kompetisi yang positif, agar tercipta layanan kepegawaian yang lebih baik lagi," ujarnya.

Lebih lanjut Eko Sutrisno menegaskan bahwa pembentukan 2 Kanreg baru BKN, yakni Kanreg XIII BKN Aceh dan Kanreg XIV BKN Papua Barat, serta Unit Pelaksana Teknis (UPT) perlu mendapat dukungan penuh dari berbagai *stakeholder* (pemangku kepentingan) kepegawaian. "Dengan demikian, layanan kepegawaian BKN kian dekat dan mendapatkan tempat khusus di hati masyarakat" tuturnya.

Aset Berharga

Pada kesempatan yang sama, Wakil Kepala Bima Haria Wibisana mengungkapkan bahwa Aparatur Sipil Negara yang berkualitas adalah aset berharga, bukan hanya untuk instansi pemerintah namun juga bagi Ibu Pertiwi.

Terkait hal ini, BKN konsisten memberdayakan dan mengembangkan SDM pegawainya.

Bima Haria Wibisana lebih jauh mengutarakan bahwa *statemen* pegawai merupakan aset bagi suatu organisasi hendaknya benar-benar dibuktikan secara nyata. Antara lain dengan pemberian training dan pendidikan lanjutan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kompetensi pegawai. "Dengan demikian profesionalitas dan integritas pegawai terjaga, bahkan meningkat," tuturnya.

Ditandaskan pula bahwa sistem meritokrasi perlu dipahami dan diimplementasikan dengan tepat. Hal ini agar tidak terjadi kesalahpahaman yang mengganggu penerapan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSP) Manajemen ASN secara konsekuen. Untuk itu, BKN tengah menyelesaikan kajian tentang Sistem Meritokrasi sebagai upaya mengefektifkan UU Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Beliau pun mengartikulasikan bahwa tindakan preventif merupakan upaya utama BKN dalam pengawasan dan pengendalian NSP di bidang kepegawaian. "Melalui tindakan preventif yang didukung segenap *stakeholders* (pemangku kepentingan) kepegawaian, kita bisa mengeliminasi berbagai kasus pelanggaran disiplin kepegawaian," ucapnya. (Aman)

Peraturan Pelaksanaan UU ASN, menuju Implementasi Sistem

Pengundangan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menandai berlakunya dan dimulainya era kepegawaian yang baru. Era ASN ini merubah banyak hal fundamental dalam sistem kepegawaian di Indonesia. Beberapa perubahan yang mendasar antara lain mencakup materi jenis jabatan ASN, manajemen PNS dan aspek komposisi pegawai, dengan adanya Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Perubahan tersebut harus ditindaklanjuti dengan peraturan pelaksana agar UU ini dapat diaplikasikan. Terlebih lagi, secara prinsip materi muatan Undang-Undang mengatur hal-hal umum dan bersifat garis besar saja. Oleh karena itu, Ketentuan dalam UU ASN perlu dituangkan secara lebih rinci dalam peraturan turunannya.

Ketentuan Pasal 134 mengamanatkan penetapan Peraturan pelaksanaan UU ASN sebagai tindaklanjut implementasi UU tersebut. Sesuai amanat Pasal tersebut, Pemerintah mempunyai waktu 2 tahun sejak UU ASN diundangkan. Dengan demikian, pembentukan peraturan turunan UU ASN merupakan suatu prioritas agar UU ASN dapat berlaku secara efektif.

Geliat pembentukan peraturan sebagai implemetasi UU ASN sudah nampak sejak UU ini diundangkan. Pemerintah dengan cermat menginventarisir pasal-pasal yang mendelegasikan pembentukan peraturan turunan UU ASN. Pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Badan Kepegawaian Negara, Sekretariat

Negara, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, dan Kementerian Keuangan serta Kementerian dan Lembaga lain yang terkait sejak beberapa bulan lalu sampai saat ini sedang intens menyelesaikan tugas legislasinya.

Jika melihat pasal demi pasal di dalam UU ASN ada 19 amanat penetapan Peraturan Pemerintah, 4 amanat pembentukan Peraturan Presiden, dan 1 amanat pembentukan Peraturan Menteri. Tentunya, BKN sebagai instansi yang bertugas menyusun norma, standar, dan prosedur teknis pelaksanaan kebijakan Manajemen ASN berwenang menetapkan Peraturan Kepala BKN sebagai petunjuk teknis pelaksanaan manajemen ASN.

Berdasarkan pertimbangan tertentu, Pemerintah akhirnya menyederhanakan rencana pembentukan 19 RPP menjadi 6 RPP yang tentunya 6 RPP ini sudah mencakup semua materi yang diamanatkan oleh UU ASN. Enam RPP tersebut yaitu RPP tentang Manajemen PNS, RPP tentang Manajemen PPPK, RPP tentang Penilaian Kinerja dan Disiplin, RPP tentang Penggajian dan Tunjangan, RPP tentang Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua, dan RPP tentang Korps Profesi Pegawai ASN.

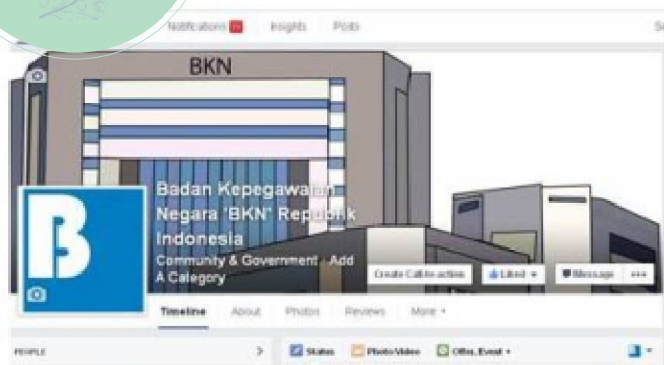
Selain itu, Pemerintah juga harus mempersiapkan materi 4 R-Perpres yaitu R-Perpres tentang Pembentukan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), R-Perpres tentang Lembaga Administrasi Negara, R-

Perpres tentang Badan Kepegawaian Negara, dan R-Perpres tentang jabatan yang dapat diisi oleh PPPK.

Efektivitas UU ASN sangat bergantung pada kualitas pengaturan dalam peraturan pelaksanaannya. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa pembentukan Peraturan pelaksanaan UU ASN mempunyai peranan vital. Melalui norma yang dimuat dalam pasal-pasal peraturan turunan UU ASN baik dalam bentuk Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Peraturan Menteri, atau Peraturan Kepala BKN, kebijakan dan norma yang dinyatakan dalam UU ASN dijabarkan dan dituangkan lebih rinci lagi. Hal yang patut diperhatikan di sini yaitu dalam penyusunan peraturan tersebut jangan sampai ada pengaturan yang tumpang tindih apalagi bertentangan satu dengan yang lain. Tentu ini hal yang tidak mudah perlu konsolidasi dan harmonisasi yang solid dari pihak-pihak terkait.

Akhirnya, wajah aparatur ke depan bergantung bagaimana amanat dalam UU ASN dimaknai dalam peraturan pelaksanaan UU ASN. Soliditas dan keseriusan pemerintah merumuskan peraturan turunan dari UU ASN membumbungkan optimisme terbentuknya peraturan pelaksana yang berkualitas sehingga perbaikan kondisi aparatur di masa yang akan datang bukan hanya angan-angan. Tak sabar rasanya mengucapkan selamat datang peraturan pelaksanaan UU ASN, selamat datang kembali era baru kepegawaian. *(Aniq)*

INFO AKTUAL



Saatnya Pemerintah Optimalkan Digital PR

Di era keterbukaan informasi saat ini, muncul tuntutan bagi instansi untuk selalu adaptif terhadap perubahan zaman. Apalagi saat ini aksesibilitas publik Indonesia terhadap internet dan berbagai perangkat teknologi dan komunikasi mulai merangkak naik. Pada tahun 2013 saja, berdasarkan data yang dirilis Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) melalui situs www.apjii.or.id, pengguna internet di Indonesia mencapai 71,19 juta. Terkait itu, para pegiat humas Pemerintah pun dituntut bersikap adaptif. Optimalisasi perangkat *digital public relations* perlu dilakukan untuk meningkatkan penetrasi publik terhadap kebijakan pemerintah.

Tak hanya terhadap internet, aksesibilitas publik Indonesia terhadap berbagai perangkat informasi dan komunikasi terkini pun cukup signifikan. Dalam Seminar Penguatan Platform PR Bangsa yang mengangkat tema PR in Government yang digelar Selasa 17 Februari 2015 di Wisma Antara, salah satu pembicara dalam seminar tersebut, Freddy H. Tulung menguraikan data sebagai berikut :

Media	Penetrasi
Telepon Selular	112%
Televisi	95%
Radio	47%
Internet	29%
Surat Kabar	25%
Majalah	13%

Terkait hal itu, dalam kegiatan yang dihadiri tim Humas BKN ini, CEO Bamboedoea, Heri Rakhmadi yang juga menjadi pembicara dalam seminar tersebut mengatakan salah satu strategi kehumasan yang perlu dioptimalkan penggunaannya oleh humas pemerintah adalah *digital public relations* yang memungkinkan berbagai informasi kehumasan diakses melalui berbagai perangkat informasi dan komunikasi. Secara lebih rinci, dalam buku besutannya yang berjudul *PR In Government*, Heri mengatakan *digital public relations* merupakan media kehumasan kontemporer yang terdiri dari media massa *online* seperti *newspaper online*, *magazine online*, *digital radio*, *digital television*; media non-massa *online* (*teleconference*, *videoconference*) dan media sosial *online* (facebook, twitter, instagram). Terus meningkatnya pengguna internet, perangkat informasi dan pemanfaatan media sosial oleh publik merupakan *enabler* semakin pentingnya pemanfaatan *digital public relations*.

Salah satu contoh kasus yang dipaparkan Heri dalam bukunya mengenai dahsyatnya peran *digital public relations* dalam membentuk citra lembaga atau produk tertentu adalah ketika sebuah produk oli sempat digempur isu negatif di dunia maya. Perusahaan produsen produk

tersebut sempat tidak melakukan tindakan apapun secara online dalam menyikapi isu negatif tersebut. Kemudian perusahaan itu mulai melakukan *online PR* dengan memperbanyak publikasi positif di media *online* terutama mengenai sistem pelumasan di mesin kendaraan serta mengedukasi masyarakat mengenai pelumas dan membangun komunikasi dua arah dengan pengguna internet. Hasilnya isu negatif produk itu akhirnya kian meluruh.

Dalam Seminar tersebut diuraikan sejumlah langkah penting yang perlu dilakukan para praktisi Humas Pemerintah guna menyusun strategi humas yang efektif. Langkah-langkah itu yakni : *know your position*, tentukan tujuan, rencanakan dan susun program, ambil tindakan dan komunikasikan, melakukan monitoring dan evaluasi serta melakukan pengorganisasian dan penganggaran yang tepat guna. Freddy H. Tulung yang saat ini menjabat sebagai Direktur Jenderal Informasi dan Komunikasi Publik Kementerian Komunikasi dan Informatika mengatakan di era keterbukaan informasi saat ini, muncul tuntutan bagi instansi untuk selalu adaptif terhadap perubahan zaman. Sikap adaptif yang dimiliki instansi publik akan membuat instansi tersebut tetap eksis di mata publik. (Palupi)



Humas BKN Wujudkan *Clean & Good Governance*

Kinerja konkret Biro Hubungan Masyarakat (Humas) BKN mendukung terwujudnya *good dan clean governance* (tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih), antara lain melalui penyajian informasi kepegawaian yang akurat, transparan, dan dibutuhkan masyarakat. Arah ini disampaikan Kepala Biro Humas Tumpak Hutabarat kepada segenap pegawai di jajarannya belum lama ini.

Dalam konteks ini, Kabag Hubungan Media dan Pengaduan Masyarakat Herman menjelaskan bahwa Biro Humas melakukan audiensi dengan berbagai pihak, baik dari instansi maupun perorangan. Dari instansi pemerintah antara lain adalah DPRD Kabupaten Bungo, DPRD Penajam Paser Utara, DPRD Provinsi Sulawesi Tengah, DPRD Kota Prabumulih, dan DPRD Kabupaten Sarolangun. Permasalahan yang dibahas antara lain menyangkut implementasi regulasi kepegawaian, informasi CPNS dari jalur umum, serta penyelesaian pengangkatan tenaga honorer.

Beliau pun menegaskan pula bahwa beberapa waktu yang lalu Biro Humas selaku *ex officio* Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) melakukan pendampingan terhadap Kantor Regional III BKN Bandung selaku PPID Regional (PPIDR) pada Sidang Komisi Informasi Pusat terkait pengaduan salah seorang tenaga

honorer KII yang menuntut keterbukaan informasi.

"Berdasarkan fakta persidangan, BKN Pusat selaku PPID dan Kantor Regional III BKN Bandung selaku PPIDR terbukti telah melaksanakan implementasi UU Nomor 14 tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (KIP)," ungkapnya.

Sementara, Kasubbag Fasilitas Pengaduan Masyarakat Afriani pun mengartikulasikan bahwa pihaknya telah menerima berbagai pengaduan antara lain hal-hal yang terkait dengan proses penerimaan CPNS. Termasuk SK Palsu Pengangkatan CPNS. Menanggapi hal ini, beliau menyatakan bahwa Biro Humas telah mendiseminasikan pesan melalui media BKN agar masyarakat mewaspadaai berbagai upaya penipuan dalam penerimaan CPNS. "Kami bahkan telah bekerja sama dengan sejumlah media massa untuk notifikasi pesan ini, agar publik tidak lagi terkecoh oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab," terangnya.

Afriani pun menyatakan bahwa Biro Humas telah menyusun Data Indeks Kepuasan Pelayanan, guna meningkatkan mutu pelayanan publik dan sebagai acuan dalam unit pelayanan instansi pemerintah dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat. "Ada 14 parameter yang digunakan, antara

lain Kemudahan Prosedur Persyaratan Pelayanan," jelasnya.

Diungkapkan pula bahwa selain pengaduan yang disampaikan langsung oleh publik yang datang ke BKN, Biro Humas juga menerima dan melayani berbagai pengaduan masyarakat melalui berbagai media yang dikelola. Media ini antara lain aplikasi layanan publik LAPOR, telepon, dan surat elektronik (email) yang terhubung (berbasis) web BKN. "Untuk LAPOR, BKN memperoleh nilai hijau (baik, Red) karena cergas merespons pengaduan masyarakat," tuturnya.

Optimalisasi Publikasi

Menginjak tahun 2015, Biro Humas BKN melalui bagian publikasi dan dokumentasi berusaha meningkatkan performa kinerja melalui optimalisasi sarana publikasi dalam penyajian informasi. Untuk penyajian informasi kepegawaian, bagian publikasi mempunyai tanggungjawab mengelola media publikasi seperti website, Twitter, Fanpage dan lainnya.

"Media elektronik menjadi sarana efektif tidak saja dalam menyampaikan informasi tetapi juga menjadi wahana berinteraksi secara aktif dengan segenap stakeholder (pemangku kepentingan) BKN," tutur Kasubbag Pengolahan Informasi dan Publikasi Tomy Donardi.



**Per-April 2015
Followers Twitter BKN
berjumlah
43.200 akun
&
Liker Facebook
Fanpage BKN
berjumlah 81.400
akun**

Menurut Tomy, efektivitas media publikasi yang dikelola Biro Humas dapat dilihat secara eksplisit dari banyaknya pengunjung ke media tersebut. "Untuk web BKN, berdasarkan google analitik dikunjungi 50.000 pengunjung, sementara untuk *fanpage* dan *twitter* memiliki *liker* dan *follower* masing-masing sebanyak 77.000 dan 40.000-an," ungkapnya.

Diutarakan pula bahwa melalui media publikasi yang ada, saat ini pihaknya menekankan informasi yang bersifat layanan dan edukasi seputar kepegawaian. "BKN secara intens menginformasikan berbagai aspek permasalahan kepegawaian dikarenakan kurang akuratnya pemahaman masyarakat," ucapnya.

Beliau pun mengungkapkan bahwa edukasi mengenai proses rekrutmen CPNS berlangsung secara fair, obyektif, dan transparan merupakan salah satu contoh publikasi yang dilakukan Biro Humas. "Dengan maraknya kasus penipuan CPNS, kami secara intensif melakukan himbauan mengenai kewaspadaan terhadap berbagai modus penipuan, dan bagaimana proses rekrutmen yang benar," ujarnya.

Dijelaskan juga bahwa selain penekanan pada informasi, pihaknya juga melakukan pengembangan dan perbaikan media publikasi dalam diseminasi informasi layanan kepegawaian. Bagian publikasi

mengakomodasi kebutuhan informasi dan keinginan perbaikan kualitas layanan, dalam bentuk fitur layanan administrasi kepegawaian pada web BKN. Fitur layanan administrasi kepegawaian ini meyuguhkan informasi terkait proses penetapan NIP, penerbitan SK pensiun, SK kenaikan pangkat, dan proses Impassing. "Ini mempermudah masyarakat memantau hasil dan proses layanan mutasi kepegawaian pada BKN," terangnya.

Ditegaskan bahwa masyarakat juga secara aktif bisa berinteraksi dengan BKN melalui berbagai media sosial yang dikelolanya. Memanfaatkan *Fanpage* dan *Twitter*, pihaknya melakukan komunikasi, baik untuk penyampaian informasi maupun melayani konsultasi. Dengan interaksi ini kami menjalin relasi dengan masyarakat dan menyuguhkan informasi kepegawaian yang akurat," jelasnya.

Kunjungan Kerja KASN dan Dua Delegasi

Guna menjalin kerjasama antara Komisi Aparatur Sipil Negara dengan BKN yang merupakan kebutuhan dan keniscayaan, Komisioner KASN melakukan kunjungan kerja ke Kantor Pusat BKN Jakarta, Rabu (11/3). Ada pun perwakilan Sekretariat National Committee for Sub-National Democratic Development (NCDD) Kamboja yang didampingi The Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) menyambangi BKN Pusat pada Rabu (4/3).

Sementara, perwakilan National Personnel Agency (NPA) Japan dan Kedutaan Besar Jepang bertandang ke BKN, Senin (24/2).

Terkait kunjungan KASN dan delegasi dua negara ini, Kepala Bagian Protokol Sumardi menyatakan bahwa Biro Humas memfasilitasi dan mempersiapkan berbagai hal yang dibutuhkan untuk mendukung efektivitas acara. Beliau pun menjelaskan bahwa pihaknya berkoordinasi dengan berbagai unit terkait agar maksud dan tujuan kunjungan tersebut bisa terwujud. Koordinasi yang dimaksud antara lain menyangkut narasumber dan materi pembahasan, jamuan, dan perangkat audio-visual. "Kami pun mempersiapkan tata tempat, tata upacara, dan tata penghormatan yang sesuai dengan karakteristik event tersebut," ujarnya.

Beliau lebih jauh mengutarakan bahwa semua kunjungan kerja yang dilakukan berbagai instansi pemerintah atau pun delegasi negara sahabat memiliki arti penting bagi Ibu Pertiwi dan BKN. "Kunjungan kerja yang dilakukan instansi pemerintah dan negara sahabat menyuguhkan bukti nyata bahwa BKN merupakan instansi yang berperan vital dan berpengaruh besar dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara," ucapnya.

Dijabarkan pula makna berikutnya, bahwa melalui kegiatan kunjungan terdapat upaya membina kerjasama yang berlandaskan interdependensi (saling kebergantungan) dan simbiosis mutualisme (saling menguntungkan). Menurutnya, kunjungan kerja yang dilakukan KASN dan negara-negara sahabat ke BKN berlangsung secara tertib dan teratur, antara lain karena penerapan tata keprotokolan yang tepat. "Kemampuan yang tinggi dari petugas protokoler guna mengelola berlangsungnya aktivitas maupun acara kelembagaan, sangat berpengaruh terhadap kelancaran jalannya sebuah *event*," tuturnya menyudahi pembicaraan. (Afriani-Aman)

BKN Selenggarakan Workshop ACCSM

ACCSM Tingkatkan Eksistensi Negara-Negara ASEAN



Sebagai bagian dari dunia internasional, negara-negara anggota *Association of Southeast Asian Nations* (ASEAN) perlu lebih mempererat soliditas, dan kian meningkatkan fungsinya. Dengan demikian, keberadaan dan kedudukan negara-negara Asia Tenggara semakin diakui di percaturan global. Untuk itu, Workshop ASEAN Conference on Civil Service Matters (ACCSM) merupakan media yang tepat guna mewujudkan semua hal tersebut. Hal ini ditegaskan Wakil Kepala yang menjabat Plt.Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Bima Haria Wibisana kepada para delegasi Workshop ACCSM di Hotel Savoy Homann Bandung, Selasa (24/2). Workshop ACCSM bertemakan *Knowledge Management on Local Government* ini diselenggarakan di Hotel Savoy Homann Bandung, Selasa-Jumat (24-27/2).

Bima Haria Wibisana mengartikulasikan bahwa *event* seperti Workshop ACCSM juga merupakan wahana untuk lebih memperkenalkan berbagai dimensi budaya dan sejarah Indonesia kepada negara-negara peserta, selain tentunya workshop sebagai topik utama. "Keragaman budaya dan sejarah Indonesia juga harus semakin terekspose, agar delegasi dari negara-negara ASEAN bisa mengenal bumi Nusantara lebih baik melalui event ini" ucapnya. Workshop ini diikuti delegasi dari berbagai negara ASEAN,

yakni Indonesia, Malaysia, Brunei Darussalam, Filipina, Thailand, Laos, Vietnam, Myanmar, dan Kamboja. Selain itu, ACCSM adalah salah satu instrumen BKN untuk melakukan *High-Profile Marketing*.

Kepala Biro Perencanaan BKN Agus Sutiadi menjelaskan bahwa delegasi workshop adalah pejabat tingkat menengah dari seluruh negara anggota ACCSM dan pejabat administrator/pejabat pengawas dari kementerian/lembaga dan Pemerintah Kabupaten/Kota terkait. *Workshop* dibuka oleh Wakil Gubernur Jawa Barat Deddy Mizwar, delegasi Indonesia yang diwakili Walikota Bandung Ridwan Kamil, Walikota Surabaya Tri Risma Harini, Kepala BKD Jawa Barat Muhamad Solihin memaparkan beragam inovasi dan layanan manajemen kepegawaian.

Ditandaskan pula bahwa BKN telah mendesain sejumlah *itinerary* (program) visitasi bagi delegasi, yakni Gedung Merdeka, Gedung Sate sebagai Landmark dan pusat pemerintahan Pemda Jawa Barat, *Bandung Command Centre*, Batik Komar, serta Saung Mang Udjo. "Kami ingin delegasi memperoleh *hands-on experience* (pengalaman langsung) dan kesan positif nan mendalam terhadap berbagai

khazanah sejarah dan budaya Indonesia," ungkapnya.

Paparan dan Respon

Thach Tho Moc, analis kebijakan yang merupakan salah satu delegasi Vietnam, mengutarakan bahwa program budaya dan sejarah yang disisipkan ini merupakan 'jendela' bagi dirinya dan segenap delegasi dalam workshop tersebut. Sebagai delegasi ACCSM, tidak ada jarak antara segenap delegasi dengan sajian sejarah dan budaya yang panitia suguhkan. "Dengan demikian, kami bisa mengenal Indonesia lebih mendalam, tanpa bias," tandasnya. Ementara, Khairul Azhar, delegasi dari Malaysia, menyatakan bahwa pihaknya telah menciptakan inovasi-inovasi guna mengatasi tantangan-tantangan yang ada. Inovasi ini antara lain mencakup *One Stop Centre* (OSC) dan *System Of Star Rating On Local Authority* (SSR-LA). OSC merupakan unit kerja di pemerintah daerah yang dibentuk guna memangkas birokrasi dalam prosedur dan proses perizinan usaha dan memacu sistem pelayanan publik di pemerintah daerah. "SSR-LA adalah upaya pemda mengevaluasi tingkat kinerja pelayanan pegawai pemda, yang mana mereka akan ditempatkan berdasarkan peringkat kinerja," ujarnya. (Aman)

ACCSM adalah instrumen BKN melakukan High-Profile Marketing



Kerjasama BKN & GIZ

BKN sebagai lembaga yang memiliki peran dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara memiliki andil dalam pembinaan maupun penyelenggaraan manajemen ASN. Guna mendukung agenda reformasi birokrasi, maka BKN bekerjasama dengan Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH dalam wujud program Transforming Administration-Strengthening Innovation” (TRANSFORMASI). GIZ adalah organisasi internasional milik pemerintah federal Jerman yang beroperasi di berbagai bidang di lebih dari 130 negara, berkantor pusatnya di Bonn dan Eschborn, Jerman. Untuk tahap ini, durasi program TRANSFORMASI adalah dua setengah tahun yakni mulai April 2014 hingga sekitar akhir tahun 2016.

Fokus Kerjasama BKN dan GIZ

Secara khusus, Kerjasama GIZ dan BKN dalam program TRANSFORMASI bertujuan untuk memperkuat kapasitas BKN, dengan fokus pada 3 aspek/topik yaitu:

1. Dukungan untuk proses inisiasi dan implementasi manajemen perubahan organisasi BKN agar selaras dengan agenda Reformasi Birokrasi Nasional, UU ASN, maupun perubahan-perubahan lingkungan eksternal;

2. Dukungan untuk proses inisiasi dan implementasi Talent Management dalam organisasi BKN untuk memperkuat kapasitas SDM internal BKN. Secara khusus aspek ini menjadi bagian dari aspek Manajemen Perubahan;

3. Dukungan untuk memperkuat kapasitas Assessment Center (AC) BKN, termasuk di dalamnya memperbaiki instrumen-instrumen assessment dalam AC agar lebih sesuai dengan agenda Reformasi Birokrasi, UU ASN dan harapan pengguna (*user*).

Lokakarya *Change Management*

Melihat pentingnya peran manajemen perubahan dalam mendukung reformasi birokrasi maka pada 8 - 9 Desember 2014 dilaksanakan Lokakarya Manajemen Perubahan bertempat di Aula Lt. 5 Gedung I BKN. Lokakarya ini tentu terselenggara berkat kerjasama yang baik antara BKN dan GIZ. Acara ini dipandu oleh Bapak Gatot Widayanto, seorang konsultan manajemen yang berhasil membawa beberapa perusahaan besar di Indonesia didalam

prinsip-prinsip *change management*.

Pada akhir diskusi, akhirnya peserta sepakat fokus kepada empat hal: leadership, role model, dialog dan teamwork. Setiap individu yang mengikuti lokakarya otomatis sudah menjadi Change Agent dari empat sasaran perubahan yaitu: leadership, role model, dialog dan teamwork.

Pelayanan Publik di Jerman

Guna meningkatkan kualitas mutu pelayanan, perbaikan sistem, perluasan cakupan pelayanan, serta perbaikan berbagai regulasi yang terkait masalah kepegawaian, maka tim BKN dengan difasilitasi oleh GIZ mengadakan perjalanan ke Jerman dengan tajuk Learning Journey on Human Resource Professionalisation pada 10 s/d 24 Januari 2015.

Fokus utama dari kegiatan ini adalah memberikan pemahaman yang komprehensif terkait konsep-konsep change management, talent management, leadership, merit system and open recruitment yang riil terjadi di Jerman. Banyak hal positif yang dapat diadopsi dari sistem pelayanan publik di Jerman. (*Tim Change Management/ Yosua*)

Pelantikan JPT Pratama, Administrator & Pengawas



Promosi dan Mutasi, Indikasi Instansi Dinamis

Pada prinsipnya Promosi dan Mutasi yang dilakukan dalam rangka pemenuhan kebutuhan organisasi yang berubah dengan cepat dan penyegaran pelaksanaan tugas dan fungsi. Pernyataan tersebut disampaikan Kepala BKN Eko Sutrisno pada saat pelantikan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Kantor Pusat BKN Jakarta, Jumat (16/1/2015).

Dalam sambutannya, Eko Sutrisno menyampaikan bahwa promosi dan mutasi pejabat yang dilakukan secara fair di instansi pemerintah bukan sekadar memenuhi kebutuhan. Akan tetapi menurut Eko Sutrisno, hal itu mengindikasikan roda organisasi di instansi pemerintah tersebut berjalan dengan dinamis dan baik. Eko Sutrisno juga menyampaikan bahwa promosi dan mutasi yang dilakukan di dalam tubuh organisasi tentunya bukan hanya dalam rangka mengisi kekosongan dan kebutuhan organisasi, akan tetapi juga untuk tour of duty dan tour of area.

Lebih lanjut Eko Sutrisno menegaskan bahwa ke depan masih banyak tantangan dan tugas yang harus dihadapi oleh organisasi dan pejabat yang dipromosikan atau dimutasikan. Sementara terkait penyelarasan pasca-UU 5/2014 tentang ASN

diberlakukan, maka BKN juga harus segera menyiapkan dan menyusun berbagai Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) bidang Kepegawaian yang diperlukan. "Untuk itu, segenap pegawai dan pejabat BKN perlu terus meningkatkan kinerja dan pelayanan," tegas Eko Sutrisno.

Dengan telah dilaksanakan promosi dan mutasi di sebuah Instansi, menurut Eko Sutrisno, hal itu tidak terlepas dari amanat para Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) mengimplementasikan harapan berjalannya tugas pokok fungsi organisasi dengan optimal. "Tersirat pesan terhadap para pejabat yang dilantik dapat memberikan pemikiran dan terobosan dalam pelaksanaan tugas serta dapat mengemban amanah yang telah diberikan,"

pungkas Eko Sutrisno.

Pada awal tahun 2015 ini, Kepala BKN selaku PPK telah dua kali melakukan penyegaran organisasi dengan melakukan promosi dan mutasi di lingkungan BKN Pusat. Setelah sebelumnya melantik Usman Gumanti sebagai Jabatan Pimpinan Tinggi Madya sebagai Sekretaris Utama (Sesma) BKN pada Rabu (7/1/2015).

Event pelantikan dan pengambilan sumpah ini diikuti oleh empat orang pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, dua orang Pejabat Administrator dan satu orang Pejabat Pengawas. Semoga dengan Pelantikan ini BKN semakin maju. Berikut nama-nama Pejabat yang Dilantik. *Tomy*

Jabatan Pimpinan Tinggi

Tauchid Djatmiko Direktur Pengawasan dan Pengendalian Bidang Kepangkatan, Pengangkatan, dan Pemberhentian Dalam Jabatan.

Sidik Kadarusman Direktur Pengolahan Data dan Informasi Kepegawaian.

Wakiran Direktur Arsip Kepegawaian II.

Warli Kepala Biro Kepegawaian.

Jabatan Administrator

Bariyadi Samirahdjo Kepala Subdirektorat Pengawasan dan Pengendalian Bidang Kepangkatan, Pengangkatan dan Pemberhentian dalam Jabatan Wilayah I.

Akhmad Syauki Kepala Subdirektorat Perancangan Peraturan Per Undang-Undangan Bidang Hak dan Pemberhentian Pegawai ASN.

Jabatan Pengawas

H. Abdul Rohim Kepala Subbagian Tata Usaha Pada Biro Kepegawaian.



Pusdiklat Lahirkan Pegawai Profesional

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kepegawaian (Pusdiklat) berupaya melahirkan pegawai dengan standar kualitas *profesional* (*Character and Competency*) di bidang Manajemen Pegawai. Hal ini merupakan orientasi Pusdiklat sebagai “*Center of Certification in Civil Service Management*”. Kami bergerak dengan motto “*from training to competence, from competence to performance*” ungkap Kapusdiklat Pepen Julia Effendi kepada tim redaksi bulletin kepegawaian Rita Mulyawati yang mewawancarainya belum lama ini.

Pepen lebih lanjut mengutarakan bahwa titik sentral penyelenggaraan manajemen Pegawai adalah kompetensi. Dalam Undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang ASN dijelaskan bahwa seluruh pegawai memiliki hak yang sama untuk pengembangan kompetensinya. Undang-undang ini secara eksplisit menyebutkan peran dan posisi BKN yang begitu strategis sebagai pembina dan penyelenggara manajemen kepegawaian yang profesional dan bermartabat.

Diartikulasikan pula bahwa BKN merupakan ujung tombak penyelenggara ASN sebagaimana yang diamanatkan dalam undang-undang tersebut. Dengan demikian Pusdiklat memiliki misi mulia yakni memberikan

pemahaman tentang kebijakan dan praktik manajemen ASN yang benar melalui penyelenggaraan dan fasilitasi diklat kepada pimpinan instansi, pengelola SDM Pusat-Daerah, dan bagi pegawai itu sendiri.

Pepen juga mengungkapkan bahwa Pusdiklat Pegawai harus mampu mendidik dan menghasilkan alumni diklat yang kompeten dan dipercaya karena kemanfaatannya oleh sejumlah pihak. Pertama, pimpinan instansi pemerintah (*top management*), artinya dapat memastikan secara jelas tercapainya strategi dan sasaran organisasi. Kedua, pengelola kepegawaian/SDM (biro/bagian/BKD), dimaksudkan agar memiliki pedoman yang jelas dalam menyusun program penyelenggaraan kompetensi yang dibutuhkan untuk pencapaian sasaran organisasi. Ketiga, bagi pegawai sendiri, diharapkan dapat memiliki kejelasan terhadap sasaran kinerjanya, kompetensi yang diharapkan, dan kejelasan pengembangan diri dan kariernya.

Strategi Pusdiklat ASN

Guna mewujudkan motto Pusdiklat Pegawai, Pepen menjelaskan bahwa pihaknya memiliki sejumlah strategi. Pertama, penyelenggaraan diklat berbasis kompetensi adalah kompetensi teknis, diukur dari tingkat

kompetensi teknis, diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional dan pengalaman bekerja secara teknis; kompetensi manajerial, diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen dan pengalaman kepemimpinan; dan kompetensi sosial kultural, diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan. Kedua, diklat harus berdasarkan kebutuhan. Ketiga, perlu adanya analisis kebutuhan diklat atau *Training Need Analysis/NTA*.

Pepen mengelaborasi bahwa Pusdiklat Pegawai mengembangkan dua buah metode yang digunakan saat ini dan kedepannya. Pertama, *Classical Learning Program*, dalam kelas. Kedua, *Distance Learning Program*, penyediaan bahan ajar/modul (*digitalisasi/internet*), pembelajaran melalui *chatting on-line/off-line*, *tutorial* di kelas, evaluasi *based on competency*, dan sertifikasi.

Setiap penyelenggaraan diklat manajemen ASN oleh instansi manapun baik pusat/daerah maupun swasta, sertifikat yang dikeluarkan harus dari BKN melalui Pusdiklat Pegawai. (Rita)



Pengadaan Barang Harus *Clear* & Berdasarkan SOP

Semua kontrak pengadaan barang dan jasa yang ada harus *clear*, memperhatikan Standar Operasional Prosedur (SOP) serta kebutuhan instansi pemerintah. Hal ini ditandaskan oleh Kepala Pusat Pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) Pepen Julia Effendi saat membuka Bimbingan Teknis Pengadaan Barang dan Jasa di Pusat Pengembangan ASN Badan Kepegawaian Negara (BKN) di Ciawi, Senin (2/2). Ikut hadir dalam kegiatan ini Kepala Bagian Layanan Pengadaan A.Darmuji.

Lebih lanjut Pepen mengutarakan bahwa setiap pegawai yang berkecimpung dalam pengadaan barang dan jasa perlu memperbarui pemahaman terhadap regulasi pengadaan barang dan jasa. "Mereka juga mesti membangun *network* (jejaring kerja) dengan BKN dan 14 kantor regional (kanreg) lain,"ujarnya.

Pepen pun mengartikulasikan bahwa pengadaan barang dan jasa pemerintah harus dilaksanakan secara lebih efektif dan efisien, mengutamakan penerapan prinsip-prinsip persaingan usaha yang sehat, transparan, terbuka, dan berlaku adil bagi semua pihak. Selain lingkup dan cakupan pengadaan barang/jasa pemerintah yang luas, bersifat lintas institusi dan lintas sektor, juga

berdampak langsung bagi pengembangan usaha kecil, peningkatan produksi dalam negeri, dan pengembangan iklim dan dunia usaha pada umumnya.

Ditegaskan bahwa berdasarkan UU ASN, setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi antara lain melalui: pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran. "Dengan demikian, para peserta harus mengikuti diklat secara optimal, bukan sekadar mencari sertifikat kelulusan," ungkapnya.

Menurut Pepen, sikap proaktif PNS sebagai bagian dari ASN antara lain diwujudkan dalam pengembangan kompetensi diri dan unit kerjanya, agar dapat bekerja secara profesional dan berintegritas. "Pengembangan potensi PNS ini diwujudkan melalui diklat fungsional dan diklat teknis," tuturnya.

Penuhi Kebutuhan SDM

Pada kesempatan yang sama, A.Darmuji melaporkan bahwa bimtek ini diikuti oleh 50 orang peserta dari BKN Pusat dan 14 (kanreg) BKN. Bimtek yang berlangsung empat hari, Senin-Kamis (2-5/2) mencakup berbagai materi pengadaan barang dan jasa, termasuk mendiskusikan berbagai studi kasus yang relevan.

A.Darmuji lebih jauh menjabarkan bahwa, bimtek ini adalah upaya BKN memenuhi kebutuhan terhadap kualitas Sumber Daya Manusia yang memiliki keahlian dan sertifikasi di Bidang Pengadaan Barang dan Jasa.

Mengingat pola karir di instansi pemerintah saat ini, dimana setiap pegawai bisa ditempatkan dimana saja sesuai dengan kebutuhan organisasi, setiap pegawai hendaknya tidak hanya menguasai Peraturan Kepegawaian semata tetapi juga mempunyai kemampuan dan pengetahuan terhadap pengadaan barang dan jasa.

Diungkapkan juga bahwa peserta Diklat Bimtek Pengadaan Barang dan Jasa harus belajar dengan sebaik-baiknya dan memahami apa yang disampaikan oleh para narasumber. "Para peserta hendaknya berupaya maksimal untuk lulus, serta menjadi pengelola Pengadaan Barang dan Jasa yang bekerja secara profesional,"ujarnya. (Aman/Agus)



Sosialisasi *e-Filing* 2015

Biro Keuangan BKN, menggelar kegiatan sosialisasi E-Filing, 24 Februari 2015. Acara yang dihadiri oleh perwakilan seluruh unit BKN tersebut dibuka secara resmi oleh Kepala Biro Keuangan BKN, Heru Purwaka. Dalam laporan penyelenggaraan, Kepala Biro Keuangan menjelaskan Pemahaman tentang tata cara pengisian dan batas waktu penyampaian Surat Pemberitahuan Tahunan Pajak Penghasilan Wajib Pajak Orang Pribadi sangat diperlukan oleh setiap Pegawai Negeri Sipil yang memperoleh penghasilan baik dari APBN maupun dari luar APBN. Hal ini dikarenakan setiap akhir tahun pegawai sebagai Wajib Pajak Orang Pribadi wajib melaporkan pajak melalui Surat Pemberitahuan Tahunan tepat waktu.

Heru menjelaskan Biro Keuangan BKN telah menerbitkan SPT Tahunan Pajak Penghasilan Pasal 21 Formulir 1721-A2 Tahun Takwim 2014 yang digunakan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara untuk melaporkan Pajak Penghasilan atas gaji yang telah diterimanya selama satu tahun takwim. Pada tahun ini pelaporan SPT Tahunan Pajak Penghasilan dapat dilakukan melalui media elektronik yaitu *e-Filing*. Biro Keuangan BKN telah mendaftarkan seluruh PNS dilingkungan Kantor

Pusat BKN untuk memperoleh *e-Fin* sebagai sarana penggunaan *e-Filing*.

Dalam situs www.pajak.go.id dijelaskan yang dimaksud dengan *E-Filing* adalah suatu cara penyampaian SPT atau pemberitahuan perpanjangan SPT Tahunan yang dilakukan secara *on-line* yang *realtime* melalui *website* Direktorat Jenderal Pajak atau Penyedia Jasa Aplikasi atau *Application Service Provider* (ASP). Wajib Pajak dapat menyampaikan SPT atau pemberitahuan perpanjangan SPT Tahunan secara elektronik (*e-Filing*) melalui sarana:

1. Penyedia Jasa Aplikasi (ASP), berdasarkan Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor PER-47/PJ/2008 tentang Tata Cara Penyampaian Surat Pemberitahuan dan Penyampaian Pemberitahuan Perpanjangan Surat Pemberitahuan Tahunan Secara Elektronik (*e-Filing*) melalui Perusahaan Penyedia Jasa Aplikasi (ASP) sebagaimana telah diubah dengan PER-36/PJ/2013. Jenis surat pemberitahuan yang dapat disampaikan adalah seluruh jenis SPT baik masa maupun tahunan dan juga pemberitahuan perpanjangan SPT tahunan.

2. Situs Pajak, berdasarkan Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor PER-1/PJ/2014 tentang Tata Cara Penyampaian Surat Pemberitahuan

Tahunan Pajak Orang Pribadi yang Menggunakan Formulir 1770S atau 1770SS secara *e-Filing* Melalui Situs Pajak (www.pajak.go.id). Jenis surat pemberitahuan yang dapat disampaikan adalah SPT Tahunan PPH Wajib Pajak Orang Pribadi formulir 1770S dan 1770SS. Untuk menyampaikan SPT atau pemberitahuan perpanjangan SPT Tahunan menggunakan *e-Filing*, Wajib Pajak dapat:

1. Mengunjungi www.pajak.go.id atau efiling.pajak.go.id; atau
2. Mengunjungi <http://www.pajakku.com> <http://www.laporpajak.com> <http://www.spt.co.id>

Wajib Pajak diharuskan memiliki *e-FIN* sebelum dapat menyampaikan SPT atau pemberitahuan perpanjangan SPT Tahunan secara *e-Filing*. Untuk memperoleh *e-FIN*, bagi Wajib Pajak yang akan menyampaikan SPT secara *e-Filing* melalui *website* Direktorat Jenderal Pajak dapat mengajukan permohonan *e-FIN* ke KPP terdekat, sedangkan bagi Wajib Pajak yang akan menyampaikan SPT secara *e-Filing* melalui ASP harus mengajukan permohonan *e-FIN* ke KPP tempat Wajib Pajak terdaftar. (*dep/rif*)



Rekam Jejak **Eko Sutrisno:** Menebar Asa Lahirnya SDM PNS yang Mumpuni

“Jangan pandang Pengembangan SDM dari sudut beban biaya semata. Tanamkan perspektif SDM merupakan investasi institusi yang bernilai tinggi. SDM yang dikembangkan dengan tepat akan mendorong kualitas dan produktivitas institusi.” Penggal kalimat itu menjadi salah satu imti pernyataan yang disampaikan Eko Sutrisno dalam buku Memorandum Akhir Masa Jabatan Kepala BKN, Eko Sutrisno, Periode 2012-2015.

Dalam masa kepemimpinannya Eko dikenal sebagai sosok yang begitu memandang penting penataan SDM. Tahapan rekrutmen diyakini Eko sebagai tahapan penting dalam mewujudkan lahirnya SDM PNS yang berkualitas dan memiliki daya saing tinggi. Pada eranya, BKN makin memantapkan pengembangan sistem rekrutmen PNS menggunakan *computer assisted test* (CAT). CAT merupakan suatu metode seleksi dengan alat bantu komputer yang akan menjaring calon-calon PNS melalui proses seleksi yang transparan dan obyektif. Pasca pelaksanaan tes, peserta seleksi CPNS akan dapat mengetahui secara langsung nilai ujian masing-masing. Melalui langkah tersebut, praktek-praktek KKN diharapkan dapat dicegah dan diminimalisir. Soal-soal yang disajikan melalui CAT pun didesain untuk mendapatkan standar minimal

Nama Lengkap	Eko Sutrisno
Tempat/Tanggal Lahir	Trenggalek, 6 Januari 1955
Nama Istri	Mulatsih Susilorini
Nama Anak	Intania N. Weningmukti Ratna K. Teja Mukti
Pangkat/Gol. ruang terakhir	IV/e, Pembina Utama
Pendidikan terakhir	S-2 Ilmu Administrasi
Jabatan terakhir	Kepala BKN
Prestasi	Satya Lencana Karya Satya 20 Tahun Wirakarya Satya Lencana Karya Satya 30 Tahun

kompetensi dasar bagi pelamar CPNS. Standar kompetensi tersebut diperlukan untuk mewujudkan profesionalitas PNS. Pada rekrutmen CPNS 2014, CAT menjadi sistem yang digunakan dalam penyelenggaraan TKD untuk rekrutmen PNS di seluruh kementerian/lembaga di Indonesia.

Tidak hanya proses rekrutmen yang dipandang Eko sebagai tahapan penting dalam mewujudkan SDM PNS berkualitas. Terhadap PNS-PNS yang sudah bekerja di lingkup BKN pun, Eko berupaya mendorong peningkatan kualitas dan produktivitas kerja. Salah satu langkah yang dilakukan Eko adalah dengan memberikan izin mengikuti program gelar dalam rangka peningkatan pendidikan menggunakan beasiswa yang diberikan World Bank.

BKN sebagai institusi pemerintah menerima bantuan pendidikan dari World Bank difasilitasi oleh Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional. Selain melalui program gelar, peningkatan kualitas SDM BKN dalam masa kepemimpinan Eko juga dilakukan dengan mengikutsertakan pegawai dalam program non gelar dalam pelatihan *Human Resources Management di Institute of Government Studies of Korea, Seoul, Korea Selatan*. Dalam pelatihan ini juga disampaikan pengalaman dan praktik terbaik (*best practice*) dalam manajemen SDM. Selain itu, sejumlah pegawai BKN juga diikutsertakan dalam training dan benchmarking di Australia. Dalam pelatihan tersebut para pegawai mempelajari tentang bagaimana memimpin perubahan melalui *Learning Transformational Change and Succession Planning*.



Sofian Effendi: KASN Butuh Dukungan BKN

Komisioner Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) membutuhkan dukungan Badan Kepegawaian Negara (BKN). Hal itu tersirat dari pernyataan Ketua KASN Sofian Effendi menyampaikan bahwa KASN membutuhkan sinergi dan banyak kerjasama dengan BKN. Ungkapan tersebut disampaikan saat melakukan kunjungan kerja ke Kantor pusat BKN Jakarta, Rabu (11/3/2015).

Sofian Effendi menegaskan bahwa BKN, KASN, Lembaga Administrasi Negara (LAN), dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN & RB) merupakan empat instansi yang penting dengan harus bersinergi dalam manajemen ASN. Hal tersebut menurut Sofyan sebagaimana termasuk dalam Undang-Undang (UU) No.5 Tahun 2014 tentang ASN. Menurut Sofian Effendi bahwa BKN merupakan instansi strategis dalam pengelolaan manajemen kepegawaian ASN agar tujuan KASN sebagaimana diamanatkan UU ASN bisa terwujud. "Kerjasama dan koordinasi KASN dengan BKN bukan hanya kebutuhan, tapi juga suatu keniscayaan," pungkas Sofian Effendi.

Sementara Komisioner KASN lainnya Priyono Tjiptoherijanto menekankan

amatlah penting. Sinergi tersebut menurut Priyono untuk mengawal norma, standar, dan prosedur (NSP) kepegawaian bisa terlaksana dengan baik. "KASN berfungsi mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik dan kode perilaku ASN, serta penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen ASN pada Instansi Pemerintah," kata Priyono. "Semua instansi pemerintah, termasuk Pemerintah Daerah, harus menindaklanjuti rekomendasi KASN," pungkasnya.

Menanggapi hal tersebut Wakil Kepala BKN Bima Haria Wibisana memastikan bahwa BKN akan mendukung dan siap berkoordinasi penuh dengan KASN. Selanjutnya sebagai langkah konkret, Bima menyampaikan bahwa BKN siap memberikan data-data kepegawaian yang dibutuhkan dan SDM mumpuni guna mengefektifkan tugas dan fungsi KASN.

"UU ASN merupakan salah satu bentuk 'revolusi mental' yang digulirkan Presiden Jokowi. BKN siap bersinergi dan bekerjasama, termasuk penyiapan SDM profesional, agar tercapai tujuan KASN dalam mewujudkan sistem merit untuk kebijakan dan

manajemen ASN," ujar Bima.

Dalam menegakkan implementasi NSP kepegawaian, BKN telah menempuh berbagai langkah, antara lain dengan mengembangkan CAT dan Assesment Centre. Bima Haria Wibisana dalam kesempatan berbeda menegaskan bahwa salah satu komitmen BKN adalah membenahi proses seleksi dan rekrutmen CPNS yang amat berpengaruh terhadap kualitas SDM ASN. Untuk itulah, diperlukan komitmen Pejabat Pembina Kepegawaian agar proses ini berlangsung bersih, transparan dan obyektif. "Dalam konteks inilah, Computer Assisted Test yang digagas dan dibidani BKN hadir untuk memberikan metode tes berbasis komputer yang obyektif, transparan, dan berkredibilitas tinggi," ucapnya.

Sebagai Instansi penyelenggara dan pembina manajemen kepegawaian Negara, dalam ASN, BKN memang menempati posisi strategis. Itu tidak terlepas dari tugas pokok dan fungsi BKN dalam UU ASN. BKN berperan penting dalam memastikan implementasi norma, standar, dan prosedur kepegawaian secara konsisten. Di sanalah alasan perlunya KASN bersinergi dengan BKN. (Subali)



Marleny Manatar Septalina Manurung, Doktor Wanita Pertama BKN

Marleny Manatar Septalina Manurung, Kepala Subbidang Penyusunan Perencanaan Pertimbangan Formasi ASN Formasi Pusat, menjadi pegawai wanita pertama di Badan Kepegawaian Negara yang meraih gelar doktor. Gelar tersebut diraih usai mempertahankan disertasi dalam Sidang Terbuka Program Doktor pada Program Pascasarjana di Universitas Negeri Jakarta, Jakarta Selasa (3/3).

Pada sidang terbuka tersebut, menelaah disertasi yang berjudul Pengaruh Pengetahuan Kepegawaian, Keadilan Kompensasi, Kemampuan Menerapkan Teknologi Informasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara. Sidang ini dipimpin Rektor UNJ Prof.H.Djaali (merangkap Komisi Promotor), dan dihadiri Prof.Dr.Muchlis R.Luddin (Komisi Promotor), Prof.Dr.Ma'ruf Akbar (Plt.Ketua Program Studi Manajemen SDM), dan Prof.Dr.Mukhneri Mukhtar (Guru Besar Tetap UNJ).

Ikhtisar Disertasi

Dalam disertasinya, mengartikulasikan bahwa BKN perlu meningkatkan komitmennya guna pengembangan para pegawainya. Hal ini mengingat bahwa pegawai yang mempunyai pengetahuan kepegawaian memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kualitas pelayanannya.

Doktor ke-2462 UNJ ini mengungkapkan pula perlunya BKN memacu kemampuan pegawai dalam menerapkan teknologi informasi. Selain itu, teknologi informasi yang dimiliki perlu didesain sesederhana mungkin, agar pegawai terkait mampu menggunakannya secara efektif. Selain itu, BKN perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman agar pegawai memiliki rasa kepuasan kerja. Hal ini dimulai dari rasa nyaman dalam bekerja sampai dengan *reward* yang diterima akan meningkatkan hasil pekerjaan melalui peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian. (Aman-Agus)



Perayaan Hari Raya Natal Tahun 2014

BERITA FOTO



BERITA FOTO

“ Pekan
Olahraga
BKN
di Pekanbaru



BERITA FOTO



“
**Outbond
& Team Building**
Pegawai BKN
di Pusdiklat BKN, Ciawi



BERITA FOTO

“
Peresmian
Gedung Arsip
Kantor Regional
V BKN Jakarta



Tujuh Kandidat Kepala BKN Lolos Seleksi Tahap Berikutnya

Panitia seleksi terbuka calon Pimpinan Tinggi Utama Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Tahun 2015, meloloskan tujuh kandidat Kepala BKN dalam *assessment test*. Mereka adalah Bahrul Hidayat dari Kemendikbud, Bima Haria Wibisana dari BKN, Budhi Santoso dari Bappenas, Makhdum Priyatno dari STIA LAN, Masduki dari BKN, Mohammad Syamsul Maarif dari IPB, dan Sri Hadiati Wara Kustriani dari LAN. Mereka unggul dibandingkan 147 pendaftar online yang lain. Keseluruhan pendaftar online terdiri dari PNS sebanyak 13 orang dan non-PNS 142.

Tujuh kandidat yang lolos *assessment test* tersebut, hari ini, Kamis (2/4), mengikuti *Intelligence test* secara langsung mulai pukul 08.00 hingga pukul 09.00 WIB di ruang tes lantai 15 *International Test Center*, Plaza Sentral, Jakarta.

Inpres Nomor 3 Tahun 2015

Sementara itu, pada 25 Februari 2015 Presiden Republik Indonesia menerbitkan instruksi percepatan pengisian jabatan pimpinan tinggi pada Kementerian/Lembaga. Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 3 Tahun 2015 tersebut disusun dalam rangka pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, khususnya mengenai

pengisian jabatan pimpinan tertinggi secara terbuka dan kompetitif.

Inpres yang ditujukan kepada para Menteri Kabinet Kerja, Jaksa Agung Republik Indonesia, Sekretariat Kabinet, para Kepala Lembaga Pemerintah Non Kementerian, para Pimpinan Kesekretariatan Komisi/Dewan/Badan dan para pimpinan Kesekretariatan Lembaga Negara itu, diterbitkan dengan mengarahkan sejumlah hal yakni pertama, melaksanakan percepatan pengisian jabatan pimpinan tinggi sesuai amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pada tahun 2015 bagi Kementerian/Lembaga baru atau Kementerian/Lembaga yang melakukan reorganisasi.

Kedua, melakukan pengisian jabatan pimpinan tinggi yang lowong secara cepat dan tepat untuk menghindari terjadinya kekosongan jabatan yang dapat mengganggu kinerja fisik dan keuangan tahun 2015 serta pelayanan publik dalam rangka mendukung penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan.

Ketiga, melakukan pengisian jabatan tinggi secara terbuka dan kompetitif sesuai rekam jejak jabatan yang meliputi kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, integritas dan moralitas

serta persyaratan lain yang dibutuhkan untuk menduduki jabatan pimpinan tinggi melalui proses yang lebih singkat dan sederhana oleh panitia seleksi.

Inpres tersebut juga menginstruksikan agar seleksi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi dilaksanakan secara singkat dan sederhana dalam waktu sekurang-kurangnya sepuluh hari kerja yang meliputi : pengumuman selama lima hari dan seleksi sesuai dengan rekam jejak jabatan serta wawancara calon Pejabat Pimpinan Tinggi.

Dalam hal tidak ada PNS yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan Pimpinan Tinggi Utama dan Madya tertentu dapat diisi dari kalangan non-PNS dengan persetujuan Presiden. Sementara itu dalam melaksanakan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi, Pejabat Pembina Kepegawaian agar berkoordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara.

Presiden juga menginstruksikan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi untuk mengawasi pelaksanaan Instruksi Presiden tersebut. (*Palupi*)

Jadwal tahapan Seleksi Kepala BKN :

Pengumuman Hasil Seleksi Penulisan Makalah

30 Maret 2015

Assessment Center :

Intelligence test

Presentasi makalah dan wawancara

1-2 April 2015

13-14 April 2015

Pemberitahuan hasil seleksi

16 April 2015

Profil Kandidat Kepala BKN

Nama Lengkap : Dr. Ir Bima Haria Wibisana, MSIS
NIP : 19610719 1989031001
Tempat Tanggal Lahir : Jakarta 19 Juli 1961
Pangkat / Gol. Ruang : Pembina Utama Madya, IV/d
Pendidikan Terakhir : S-3
Jabatan Terakhir : Wakil Kepala BKN



Nama Lengkap : Dr. Makhdom Priyatno, MA
NIP : 19610811. 198603. 1. 001
Tempat Tanggal Lahir : Purbalingga, 11 Agustus 1961.
Pangkat / Gol. Ruang : Pembina Utama, IV/e
Pendidikan Terakhir : S-3
Jabatan Terakhir : Ketua STIA Lembaga Administrasi Negara



Nama Lengkap : Prof. Dr. Ir. Mohammad Syamsul Maarif, M.Eng, Dipl.
Ing, DEA
NIP : 195809041982031004
Tempat Tanggal Lahir : Pamekasan, 4 September 1958
Pangkat / Gol. Ruang : Pembina Utama, IV /e
Pendidikan Terakhir : S-3
Jabatan Terakhir : Guru Besar Tetap Bidang Manajemen Sumber Daya
Manusia IPB ,Institut Pertanian Bogor



Nama Lengkap : Sri Hadiati Wara Kustriani, SH, MBA
NIP : 195907151986032001
Tempat Tanggal Lahir : Magelang, 15 Juli 1959
Pangkat / Gol. Ruang : Pembina Utama, IV/e
Pendidikan Terakhir : S-2
Jabatan Terakhir : Deputi Bidang Kajian Kebijakan Lembaga Administrasi Negara



Nama Lengkap : Dr. Ir. Budhi Santoso, MA.
NIP : 195908061986111001
Tempat Tanggal Lahir : Jogjakarta, 06 Agustus 1959
Pangkat / Gol. Ruang : Pembina Utama Madya, IV/d
Pendidikan Terakhir : S-3
Jabatan Terakhir : Fungsional Perencanaan Utama, Bapennas.



Nama Lengkap : DR. Masduki, SH. MM
NIP : 195810151985031001
Tempat Tanggal Lahir : Cirebon, 15 Oktober 1958
Pangkat / Gol. Ruang : Pembina Utama, IV /e
Pendidikan Terakhir : S-3
Jabatan Terakhir : Analis Organisasi BKN



Nama Lengkap : Bahrul Hayat
NIP : 195904301986031016
Tempat Tanggal Lahir : Tasikmalaya, 30 April 1959
Pangkat / Gol. Ruang : Pembina Utama, IV / e
Pendidikan Terakhir : S-3
Jabatan Terakhir : Analis Akuntabilitas dan Kinerja Ahli
Muda, Kementerian Pendidikan
dan Kebudayaan





Slamet Nugroho: Hadapi Sengketa Kepegawaian, PPK Tidak Perlu Fobia

Benar atau salah; mengandung kesewenangan atau tidak; jika suatu keputusan yang dikeluarkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK)/Pejabat yang berwenang tersebut dianggap telah merugikan mereka (PNS-red) yang menerima akibatnya, hal tersebut dapat menimbulkan sengketa kepegawaian. Pusat Konsultasi dan Bantuan Hukum Kepegawaian (Bankum-BKN) harus memiliki integritas dan komitmen yang tinggi dalam memfasilitasi penyelesaian perkara hukum kepegawaian dengan baik, profesional dan bermartabat. Bankum-BKN sering mendapat tugas dari Pimpinan BKN untuk memfasilitasi penyelesaian permasalahan hukum (sengketa) kepegawaian. Fasilitasi tersebut dalam bentuk pemberian konsultasi bagaimana norma-standar-prosedur (NSP) terkait dengan substansi permasalahannya dan juga bagaimana strategi beracara di Pengadilan, serta memfasilitasi dan koordinasi dalam permintaan Saksi Ahli dibidang Kepegawaian.

Berikut ini wawancara dengan Kepala Pusat Konsultasi dan Bantuan Hukum Kepegawaian BKN Slamet Nugroho, Maret 2015 lalu.

Akar masalah munculnya sengketa kepegawaian?

Akar masalahnya bisa jadi karena

dalam implementasi pengambilan keputusan terdapat penyimpangan dari regulasi kepegawaian, sebagai akibat karena kurang difahaminya ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang kepegawaian baik dari aspek kewenangan, substansi, maupun prosedur.

Sebenarnya regulasinya sudah bagus dan benar, namun apabila PPK/Pejabat yang berwenang dalam mengambil keputusan mengabaikan ketentuan yang berlaku atau tidak sesuai regulasinya, maka akan berpotensi menjadi sengketa. Misalnya saja penjatuhan putusan hukuman disiplin (HD) tanpa dilakukan pemeriksaan melalui Berita Acara Pemeriksaan (BAP), kemudian ketentuan dalam konsideran bertentangan dengan diktumnya. Itu jelas berpotensi menimbulkan sengketa kepegawaian dan dapat digugat di Pengadilan.

Mengapa terkadang PPK fobia menghadapi sengketa kepegawaian?

Harus disadari bahwa setiap PPK/Pejabat yang berwenang harus siap untuk menjadi calon 'Tergugat', sebagai konsekuensi jabatan yang didudukinya. Kemungkinan dalam menjalankan tugas, dalam pengambilan suatu keputusan terjadi

keliruan, atau meski telah benarpun keputusan (beschikking) yang dikeluarkan, apabila dianggap merugikan, maka keputusan tersebut berpotensi menimbulkan sengketa. PPK/Pejabat yang berwenang tidak perlu fobia, takut, khawatir maupun panik dalam menghadapi adanya panggilan pengadilan, kepolisian, dan kejaksaan.

Langkah menumbuhkan nyali?

Mereka harus diberi dorongan yang kuat bahwa sengketa kepegawaian adalah merupakan hal biasa. Karena benar maupun salah, mengandung kesewenangan ataupun tidak, melanggar peraturan perundangan atau tidak, melanggar asas-asas umum pemerintahan yang baik (AAUPB) atau tidak, apabila keputusan dianggap telah merugikan mereka yang terkena akibatnya, maka keputusan tersebut tetap berpotensi menimbulkan sengketa.

Sengketa yang sering terjadi dalam bidang kepegawaian?

Sengketa kepegawaian bukan hanya terjadi pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) saja, tapi bisa masuk ranah Perdata dan ada juga masuk ranah pidana. Apabila masuk ke ranah Pengadilan TUN penyelesaiannya relatif lebih simpel, karena Majelis Hakim memeriksa perkara mencermati paling tidak 3



(tiga) aspek, yaitu: kewenangan, substansi, dan prosedur. Meskipun ada aspek lain yang juga dipertimbangkan seperti aspek kemanusiaan. Sedangkan ranah perdata berkaitan dengan gugatan Perbuatan Melawan Hukum (PMH) berdasarkan Pasal 1365 KUH Perdata, yang disertai tuntutan ganti rugi baik secara materiil maupun immateriil seperti harga diri dengan tuntutan tidak ada batasannya.

Pasal lain?

Di bidang kepegawaian masih sering ditemui adanya dugaan pelanggaran terkait Pasal 378 KUHP (penipuan) dan Pasal 372 KUHP (penggelapan). Contoh kasus pengangkatan honorer menjadi CPNS baru-baru ini. Ditengarai adanya banyak pemalsuan dokumen dan penipuan, sehingga menjadi berurusan dengan pihak berwajib. Bisa saja PPK/Pejabat yang berwenang akan dimintai keterangannya sebagai ahli ataupun sebagai saksi.

Dalam hal itu, PPK/Pejabat yang berwenang harus siap dengan data akurat. Bukan hanya data dari hasil hasil print out, namun juga data otentik. Dengan demikian masalah dokumen menjadi sangatlah penting ketika menjadi permasalahan hukum. Karena dokumen otentik merupakan alat bukti yang sempurna untuk pembuktian.

Mengapa keputusan bisa menimbulkan sengketa? Sebagaimana yang telah saya

Sampaikan sebelumnya, kemungkinan keputusan (beschikking) yang dikeluarkan PPK/Pejabat yang berwenang tersebut memang benar terdapat kekeliruan dalam penerapan peraturan perundang-undangan, adanya cacat hukum, mengandung kesewenangan, melanggar AAUPB. Dan jika keputusan yang dikeluarkan tersebut dianggap telah merugikan bagi mereka yang terkena akibatnya, akan berpotensi timbulnya sengketa.

Mengapa sengketa bisa berulang-ulang?

Yang jelas masalah kepegawaian merupakan masalah yang sangat pelik dan hampir terus berulang-ulang. Permasalahan kepegawaian pada umumnya terkait dengan hak, kewajiban, pembinaan, serta status dan kedudukan hukum kepegawaian seseorang PNS, dan besar kemungkinan akan muncul kembali ketika adanya pergantian kepemimpinan. Di samping itu merupakan konsekuensi dari dinamika perkembangan masyarakat termasuk PNS pada era reformasi yang semakin kritis dan berani mengoreksi keputusan dari PPK/Pejabat yang berwenang.

Nilai positif menghadapi sengketa?

Mengingat bahwa proses persidangan adalah terbuka untuk umum, maka hal tersebut merupakan kesempatan yang baik untuk menjelaskan kepada publik. Persidangan terbuka untuk umum

dimana ada hakim, pengacara, penggugat, tergugat, audience, hingga wartawan.

Kalau memang kita benar dan keputusan dikeluarkan sudah sesuai dengan NSP, baik ditinjau dari aspek kewenangan, substansi, maupun prosedur, maka dengan adanya sengketa tidak perlu ditakutkan, maupun khawatir dan justru hal tersebut merupakan kesempatan baik untuk membuktikan bahwa Keputusan (beschikking) yang menjadi obyek sengketa tersebut telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, tidak melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku maupun sesuai dengan AAUPB.

Konteks edukasi terkait kasus krusial kepegawaian?

Mengingat bahwa permasalahan kepegawaian merupakan hal yang pelik terkait dengan hak, kewajiban, pembinaan, dan status serta kedudukan hukum PNS, maka PPK/Pejabat yang berwenang dalam mengeluarkan suatu keputusan (beschikking) perlu kecermatan, kehati-hatian, dan harus memahami ketentuan peraturan perundangan yang berlaku dan memahami AAUPB.

Di samping itu juga harus memiliki sikap arif dan bijaksana, dalam arti tidak melakukan tindakan yang bersifat sewenang-wenang. Bukan bijaksana-bijaksini, artinya dalam mengeluarkan keputusan (beschikking) harus profesional dan proporsional setimpal antara hukuman dengan perbuatan yang dilakukan.

Serta tentunya tidak melampaui batas kewenangan yang diberikan oleh undang-undang. (Janry & Subali)



PPT (Masih) Jadi Primadona Layanan Kanreg VI BKN Medan

Dari aspek penyelenggaraan layanan administrasi kepegawaian, Kantor Regional (Kanreg) VI BKN Medan tergolong sangat mapan. Perkembangan terakhir, untuk lebih meningkatkan layanan administrasi kepegawaian, Kanreg VI BKN Medan melakukan pembangunan dan pengembangan Pusat Pelayanan Terpadu (PPT).

Sebagaimana disampaikan Kepala Kanreg VI BKN Medan I Nyoman Arsa saat ditemui Tim Buletin BKN di ruang kerjanya menyampaikan bahwa PPT merupakan kegiatan penyelenggaraan pelayanan yang proses pengelolaannya mulai dari tahap penerimaan sampai tahap terbitnya dokumen yang dilayani melalui satu pintu. I Nyoman Arsa menyampaikan bahwa beban kerja administrasi kepegawaian dari luar (stake holders-red) masuk melalui PPT hingga keluar administrasi penyelesaian keluar dari pintu tersebut. Bahkan I Nyoman Arsa menuturkan bahwa pihaknya menyiapkan layar pantau monitor untuk proses layanan administrasi kepegawaian melalui PPT tersebut. Sehingga menurut I Nyoman Arsa akan memudahkan pimpinan mengawasi mana proses yang sudah selesai dan mana yang belum. Sebagai pengawasan melekat, juga selalu

dipantau ada tidaknya proses yang sesuai norma, standar dan prosedur (NSP) serta tepat waktu atau tidak. "Pelayanan tersebut diberikan dalam satu tempat dan dengan berdasarkan SOP yang telah ditetapkan," ujar I Nyoman Arsa.

Ditilik dari tujuan penyelenggaraan PPT, I Nyoman Arsa menuturkan bahwa program tersebut masih dan selalu dikembangkan untuk meningkatkan kualitas dan memberikan akses layanan publik yang lebih luas kepada masyarakat pengguna layanan. Sedangkan sasaran yang ingin dicapai menurut I Nyoman Arsa adalah terwujudnya pelayanan publik yang cepat, tepat dan transparan. "Dengan tekad bersama, kami persembahkan PPT dalam memberikan kemudahan masyarakat terhadap hak-hak layanan kepegawaian di Kanreg VI BKN Medan," tegas I Nyoman Arsa.

Berdasarkan hasil survey kepuasan layanan, I Nyoman Arsa menyampaikan bahwa kebanyakan yang dilayani merasa puas dan senang akan terobosan layanan administrasi melalui PPT di Kanreg VI BKN Medan. "PPT masih menjadi primadona, orang datang terus

masukkan berkas dan selesai proses di pintu yang sama," ujar I Nyoman Arsa.

Namun demikian, menurut I Nyoman Arsa masih ditemui sedikit kendala. Dalam hal ini I Nyoman Arsa meminta pengelola kepegawaian daerah di wilayah kerja Kanreg VI untuk tidak memproses administrasi yang tidak sesuai NSP kepegawaian dan memang sering berulang agar tidak terjadi lagi. "Hal itu (kasus-red) akan selalu kami pantau dan harus diminimalisir," tegas I Nyoman Arsa. I Nyoman Arsa mencontohkan masih ada usulan persetujuan Kenaikan Pangkat (KP) kepada BKN seorang PNS yang harusnya diambil tindakan hukum.

Dalam kesempatan yang sama I Nyoman Arsa menyampaikan bahwa pihaknya juga segera menyesuaikan tugas, pokok dan fungsi Kanreg VI BKN Medan sesuai Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Kanreg BKN yang baru. Pihaknya juga sangat optimis dengan SOTK yang baru pasti layanan akan lebih bagus. "Kami sangat optimis SOTK baru memperbaiki tugas BKN sesuai tuntutan pengguna layanan saat ini," pungkas I Nyoman Arsa. (Subali)



2015, BKN Targetkan Penilaian Kompetensi 1.000 JPT

Pasal 108 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN dengan lugas menyatakan bahwa pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) utama dan madya pada Kementerian, Kesekretariatan Lembaga Negara, Lembaga non Struktural dan Instansi daerah dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS. Pengisian JPT tersebut dilakukan dengan membentuk panitia seleksi yang bertugas melakukan seleksi dan uji kompetensi melalui pusat penilaian/assesment center (AC) atau metode appraisal lainnya.

Mensikapi permasalahan tersebut, Kepala Pusat Penilaian Kompetensi ASN (Puspenkom ASN) Ahmad Jalis, saat disambangi Tim Buletin BKN di ruang kerjanya menyampaikan bahwa dalam rangka percepatan penilaian kompetensi JPT tersebut, BKN merencanakan langkah yang agresif. Ahmad Jalis menyampaikan bahwa kalau pada tahun sebelumnya Puspenkom ASN/AC-BKN menunggu permohonan fasilitasi penilaian kompetensi JPT dengan anggaran Instansi, maka mulai tahun 2015 ini BKN menargetkan untuk menilai sebanyak 1.000 calon JPT dari seluruh Instansi. Ahmad Jalis juga menyampaikan bahwa mulai 2015 hingga penghujung 2019, Puspenkom

ASN BKN menargetkan penilaian kompetensi sebanyak 8.150 JPT. "Namun sebagai pilot project, pada 2015 Puspenkom ASN BKN hanya menargetkan penilaian kompetensi bagi 1.000 JPT," terang Ahmad Jalis.

Terkait siapa JPT yang akan menjadi target penilaian, Ahmad Jalis menyampaikan bahwa mereka adalah pejabat pimpinan tinggi pratama (eselon II) yang tersebar pada 68 Kementerian/Lembaga (K/L), 34 Pemerintah Provinsi, dan 534 Pemerintah Kabupaten/kota. Sementara jumlah 8.150 merupakan sampel dari populasi sebesar 78.668. "Mereka terdiri dari 65.036 pejabat administrator (eselon III) dan 13.632 pejabat pimpinan tinggi pratama," jelas Ahmad Jalis. Untuk komposisinya, Ahmad Jalis menyampaikan bahwa 80% JPT yang akan dinilai kompetensinya adalah pejabat pimpinan tinggi pratama dan 20% dari pejabat administrator. "Dengan kalkulasi, 6.520 dari pejabat pimpinan tinggi pratama dan 1.630 lainnya pejabat administrator," papar Ahmad Jalis.

Namun Ahmad Jalis memberikan catatan bahwa terkait pelaksanaan teknis dan target tersebut dapat terealisasi apabila perencanaan

Anggaran untuk kegiatan tersebut telah disetujui. Ahmad Jalis juga mengakui bahwa pihaknya tengah berkomunikasi secara intensif dengan pihak perencana anggaran BKN untuk mewujudkan target tersebut. Ahmad Jalis memaparkan bahwa program percepatan penilaian kompetensi 1.000 JPT tersebut membutuhkan anggaran sekitar 1.27 M. Sementara untuk penyelesaian target 8.150 JPT pada 2019 diperkirakan akan menelan anggaran sekitar 12,54 M dan akan dibebankan pada anggaran BKN.

Sebagai penutup, Ahmad Jalis menjelaskan bahwa tujuan adanya penilaian potensi dan kompetensi adalah untuk; Pertama, sebagai bahan penyusunan talent pool secara nasional, sehingga ketika pemerintah membutuhkan kader, hasil talent pool ini akan menjadi dasar untuk melakukan penilaian dan seleksi lebih lanjut. Kedua, sebagai acuan dasar pengembangan kompetensi kepemimpinan kader potensial. Hasil penilaian akan disampaikan ke Komsisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dan pihak terkait untuk menjadi pertimbangan promosi dan mutasi JPT. (Dini R/Subali)



Tabel Nilai rata-rata TKD CPNS Tahun 2014

Kementerian/ Lembaga	Provinsi				Kabupaten dan Kota			
	Wilayah I	Wilayah II	Wilayah III	Wilayah IV	Wilayah I	Wilayah II	Wilayah III	Wilayah IV
297,173	299,893	284,345	284,704	282,029	289,382	271,301	279,995	266,407

Ket:

Wilayah I : Jawa dan Bali

Wilayah II : Sumatera

Wilayah III : Kalimantan dan Sulawesi

Wilayah IV : NTB, NTT, Maluku, Maluku Utara, Papua dan Papua Barat

Tingkat Kelulusan Tes Kompetensi Dasar Seleksi CPNS 2014

Tingkat Pendidikan	Kementerian/ Lembaga	Provinsi				Kabupaten dan Kota			
		Wilayah I	Wilayah II	Wilayah III	Wilayah IV	Wilayah I	Wilayah II	Wilayah III	Wilayah IV
D4-S3	50,18 % (60,884)	47,84% (11,668)	42,25% (8,266)	43,51% (7,548)	36,25% (6,318)	37,90% (55,162)	28,35% (52,509)	34,05% (32,280)	24,58% (13,174)
SLTA-D3	29,04 % (12,012)	43,77% (2,463)	21,70% (3,053)	22,37% (3,570)	20,46% (676)	31,36% (11,714)	16,31% (16,463)	20,53% (6,219)	14,95% (2,173)

Keterangan:

- Wilayah I : Jawa dan Bali

- Wilayah II : Sumatera

- Wilayah III : Kalimantan dan Sulawesi

- Wilayah IV : NTB, NTT, Maluku, Maluku Utara, Papua, dan Papua Barat.

Memotret Kesenjangan Kualitas SDM dari Hasil TKD CPNS

Hasil TKD CPNS Potret Kesenjangan Kualitas SDM, hal itu disampaikan Kepala Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen ASN, Aris Windiyanto saat ditemui tim buletin BKN diruang kerjanya Kantor Pusat BKN Jakarta pada Senin, 16 Maret 2015.

Dilihat berdasarkan indikator tingkat kelulusan dan nilai rata-rata TKD di setiap wilayah tes, selanjutnya Aris Windiyanto memaparkan Pusat Data PPSR mencatat bahwa tingkat kelulusan Kementerian/Lembaga mencapai 50,18% untuk tingkat pendidikan D4-S3 dan untuk SLTA-D3 data tertinggi diperoleh oleh Pemerintah Provinsi (43,77%) dan Kabupaten/Kota (31,36%) wilayah I (Jawa dan Bali).

Perbandingan kualitas sumber daya manusia antar wilayah juga dapat dilihat dari perolehan rata-rata nilai TKD. Semakin tinggi nilai rata-rata suatu wilayah dapat dikatakan bahwa kualitas SDM wilayah itu lebih tinggi dari wilayah lainnya. Pusat Data PPSR juga mencatat bahwa nilai rata-rata TKD CPNS Tahun 2014 tertinggi adalah di Kementerian dan Lembaga. Hal itu

Dapat dilihat bahwa pada Kementerian dan Lembaga meraih nilai rata-rata sebesar 297,173 sedangkan untuk Pemerintah Provinsi meraih nilai rata-rata sebesar 287,743 dan Pemerintah Kabupaten/Kota meraih nilai rata-rata sebesar 276,771.

Berdasarkan indikator tingkat kelulusan dan nilai rata-rata TKD CPNS di setiap wilayah tes, dapat disimpulkan bahwa SDM peserta TKD seleksi CPNS tahun 2014 di kementerian/lembaga lebih berkualitas dari pada peserta di pemerintah daerah. Adapun di kelompok pemprov dan pemkab/kota maka peserta/SDM di wilayah Jawa dan Bali paling berkualitas dibandingkan dengan wilayah lainnya.

Mengapa hal ini bisa terjadi? Aris Windiyanto mengasumsikan bahwa jika sebagian peserta TKD seleksi CPNS 2014 merupakan penduduk setempat dan lulusan dari pendidikan setempat, maka dapat dikatakan bahwa terdapat kesenjangan proses pendidikan dan lulusan yang dihasilkan antar wilayah

Diharapkan data hasil TKD itu dapat menjadi bahan evaluasi bagi masing-masing pemerintah daerah dalam menyusun program pendidikan jangka panjang, menengah, dan implementasi jangka setiap tahunnya.

Kemudian bagaimana dengan nilai hasil Ujian Nasional (UN)? Memang benar bahwa tingkat kelulusan SD, SLTP, dan SLTA serta nilai hasil UN di seluruh wilayah Indonesia sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh pemerintah, namun jika melihat data hasil TKD CPNS 2014, apakah kita masih dapat meyakini bahwa UN dan kelulusan siswa memiliki standar yang sama secara nasional??

Aris Windiyanto menyampaikan bahwa system Computer Assisted Test (CAT) yang digunakan secara nasional untuk Tes Kompetensi Dasar (TKD) penerimaan CPNS 2014 terdapat peningkatan tajam dibanding tahun 2013, sebanyak 349 instansi difasilitasi CAT BKN Tahun 2014 sedangkan di Tahun 2013 hanya 73 instansi. Semoga CAT BKN dapat selalu berperan aktif dalam perekrutan CPNS. *Astri Ireka*



Strategis, Pelatihan *Speech Writing* bagi Pengembangan SDM Pegawai

Eksistensi Indonesia di berbagai forum internasional kian meningkat. Dengan demikian, kebutuhan SDM yang mampu menyusun pidato pimpinan secara representatif, argumentatif dan persuasif di berbagai forum merupakan keniscayaan. Untuk itu, program pelatihan *speech writing* menjadi amat strategis bagi pengembangan SDM pegawai di jajaran pemerintahan. Dubes RI untuk Amerika Serikat Budi Bowoleksono menandatangani arahan ini kepada para peserta *President's Speech Writing Program (PSW) Batch III for Indonesian Government Officials* di ruang rapat Kedubes Amerika Serikat Washington DC, Rabu (15/10). Program yang terselenggaranya saat ini memasuki angkatan ke-3 dan pertama kalinya dikelola Bappenas, setelah dua angkatan sebelumnya dikelola Kementerian Luar Negeri

Budi Bowoleksono mengartikulasikan pentingnya program *Speech Writing* di *Georgetown University* pada 14 Oktober-5 Desember 2014 tersebut dalam dinamika diplomasi Indonesia. Hal ini mengingat semakin beragamnya isu-isu di forum global dan perlunya penyusunan pidato berbahasa Inggris yang merumuskan kebijakan pemerintah secara tepat. "Kesinambungan program ini dirasakan

krusial, guna menghasilkan pegawai pemerintah yang handal dalam menyusun pidato kebijakan pimpinan di instansi masing-masing, ujarnya.

Sementara, Kabag Pengembangan Pegawai Badan Kepegawaian Negara (BKN) Mukhlis Irfan mengutarakan bahwa BKN mengikutsertakan dua pegawainya pada program PSW, yakni Virginia Ditya Ayu Eka Putri dan Abdur Rahman S. Ada pun peserta pelatihan berjumlah 26 pegawai, yang berasal dari Bappenas, Kemenlu, BKN, dan BKPM.

Substansi Pelatihan

Usai pelatihan di negeri Uncle Sam ini, Abdur Rahman S menguraikan bahwa pelatihan PSW di *Georgetown University* ini diampu dua dosen mumpuni di bidangnya. Dosen pertama, Mike Long, adalah penulis naskah pidato yang berkecimpung di pemerintahan, bisnis, LSM non-profit, dan dosen. Sementara, Peter Levine, merupakan pakar linguistik dan dosen bahasa Inggris. Mike Long secara sistematis menjelaskan bahwa fondasi penulisan naskah pidato adalah formula ARTS yang dirumuskannya,

singkatan dari *Attention, Rapport, Topic*, dan *Subtopics*. *Attention* merupakan metode yang dibuat penyusun naskah pidato untuk mencuri perhatian audiens, antara lain melalui kutipan pernyataan dari para ahli. *Rapport* adalah metode mendekatkan relasi antara pembicara dengan audiens melalui menyebutkan keterkaitan psikologis pembicara dengan kelompok audiens. Topik adalah tema utama yang dikaji. Ada pun *Subtopics* adalah penjelasan lebih rinci dari topik.

Guna mempertajam kepaiawaian peserta, kedua dosen tersebut menyajikan berbagai strategi mempercantik materi pidato. Mike Long menyuguhkan strategi penggunaan *literary devices* (majas) seperti antithesis. Sementara, Peter Levine menyajikan diplomatic statements, antara lain *We deeply concern about* yang bermakna kami sangat peduli terhadap sesuatu hal.

Berkaitan dengan pelatihan yang memperkaya cakrawala pengalamannya, Abdur Rahman S menuturkan bahwa *It is just one small step for man but one giant leap for mankind*" (Aman)



Pelaksanaan Implementasi Penataan Pegawai di Tengah Arus Kencang Kearifan Lokal

Indonesia memiliki banyak suku dan budaya, tak dipungkiri, hal ini kerap menjadi batu sandungan terhadap pelaksanaan implementasi aturan-aturan pemerintah yang sifatnya skala nasional. Hal ini disampaikan Kepala Kantor Regional (Kanreg) VI Badan Kepegawaian Negara (BKN) Medan I Nyoman Arsa kepada tim penataan kebutuhan pegawai saat persiapan Rapat Pelaksanaan Implementasi Kebutuhan Pegawai di Wilayah Kerja Kanreg VI BKN Medan, Selasa (10/3).

I Nyoman menuturkan, hal tersebut, tanpa terkecuali juga terjadi di banyak daerah yang termasuk pada wilayah kerja Kanreg VI BKN Medan. Karenanya, pemerintah pusat dengan segala 'atributnya' diharapkan dapat berbaur dengan kearifan lokal saat akan menerapkan aturan yang sifatnya skala nasional. "Butuh seni khusus untuk bisa berbaur dengan kearifan lokal," ujarnya.

Lebih lanjut, I Nyoman berharap, Pusat Perencanaan Kepegawaian dan Formasi BKN selaku perwakilan pemerintah pusat dalam hal penataan kebutuhan pegawai se-Indonesia, diharapkan mampu menerapkan platform yang baik bagi banyak daerah tanpa harus merubah kearifan lokal yang ada. "Kearifan lokal harus dimaknai secara positif, keberagaman adalah keindahan. Semoga segala aturan pemerintah pusat dapat diimplementasikan dengan baik di

daerah tanpa menghapus kearifan lokal itu sendiri, i pungkasnya.

Ditemui secara terpisah, Kepala Sub Bidang Pengolahan Data Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Adi Suharto menjelaskan, tujuan dari diadakannya Rapat Pelaksanaan Implementasi Kebutuhan Pegawai adalah untuk menyamakan persepsi tiap daerah terhadap aturan yang berlaku saat ini. Acara yang diikuti oleh seluruh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) se-wilayah kerja kanreg VI BKN Medan rencananya akan berlangsung pada Rabu-Kamis, (11-12/1), di Gedung Seba Guna (GSG) Kanreg VI BKN Medan.

Pahlawan Reformasi Birokrasi
"Horas Bah!" ujar Kepala Kantor Regional (Kanreg) VI Badan Kepegawaian Negara (BKN) Medan I Nyoman Arsa kala membuka Rapat Pelaksanaan Implementasi Penataan Pegawai Wilayah Kerja Kanreg VI BKN Medan, di Gedung Serba Guna Kanreg VI BKN Medan, Rabu (11/3). Turut hadir mendampingi Kepala Kanreg XIII BKN Aceh Makmur.

I Nyoman Arsa, yang hadir mewakili Kepala BKN menyampaikan, bahwa implementasi pegawai telah dilaksanakan secara sistematis sejak tahun 2012, maka sudah saatnya jika saat ini dilakukan penataan

terhadap pelaksanaan implementasinya. Rapat yang membahas hal seputar implementasi penataan PNS ini dihadiri oleh pengelola kepegawaian sewilayah kerja Kanreg VI BKN Medan. Pusat Perencanaan Kepegawaian dan Formasi BKN --unit kerja di BKN yang membidangi permasalahan penataan pegawai-- diwakili oleh Adi Suharto dan Adi Fauzan, keduanya menjadi pemateri dan ikut berdiskusi dengan para peserta.

Lebih lanjut, Adi Suharto pada paparannya menyebutkan, bahwa setiap pengelola kepegawaian yang melakukan penataan pegawai di daerahnya, dapat dikatakan sebagai pahlawan reformasi birokrasi. Hal ini dikarenakan, penataan pegawai merupakan komponen dalam reformasi birokrasi nasional. "Sebutan pahlawan reformasi birokrasi dapat kami sematkan bagi pengelola kepegawaian yang melakukan penataan pegawai," imbuh Adi.

Kemudian, Adi Fauzan, saat dimintai keterangannya mengatakan bahwa penyamaan persepsi bagi pengelola kepegawaian daerah terkait penghitungan kebutuhan pegawai menjadi tujuan utama diadakannya rapat ini. "Idealnya, untuk menata suatu hal yang melibatkan banyak orang, dibutuhkan satu pemahaman yang sama," Pungkas Adi. (Berry)



Tim Penilai Nasional Yakin Implementasi RB BKN Meningkat

“Senenglah kalau capaian RB meningkat. Secara logika, jika implementasi RB meningkat, kan tunjangan remunerasinya naik tuh. Agar seimbang antara penghasilan terhadap harga kebutuhan sehari-hari,” harapan tersebut disampaikan oleh seorang pegawai di salah satu unit kerja BKN yang tidak mau disebutkan namanya.

Ungkapan tersebut menunjukkan bahwa bukan hanya yang dilayani saja, akan tetapi setiap pegawai di satu Instansi pasti juga menginginkan peningkatan capaian implementasi

penilaian terhadap implementasi RB di lingkungan BKN, Kamis (12/2/2015).

Namun demikian Nadima menyampaikan bahwa untuk melengkapi penilaian, dibutuhkan bukan hanya dokumen saja melainkan juga bukti pelaksanaan RB seperti: audio, video, foto dan pendukung lainnya. Nadima menyampaikan bahwa selanjutnya hasil penilaian akan dipanelkan di Kemenpan RB, setelahnya akan diklarifikasikan kembali ke BKN untuk disepakati. “Guna mendapatkan kejelasan

berbagai layanan kepegawaian merupakan kebutuhan masyarakat dan tuntutan zaman. BKN terus berupaya melakukan terobosan dan inovasi serta kualitas layanan kepegawaian. Hal itu merupakan kebutuhan dan tuntutan zaman,” jelas Usman Gumanti.

Terkait penilaian implementasi RB, Usman Gumanti menyampaikan bahwa BKN sangat siap ditinjau dan dinilai oleh Tim RB Nasional, termasuk kelengkapan dokumen dan administrasi yang diperlukan.

“Semoga ada kesamaan persepsi antara Tim Penilai RB Nasional dari KemenPAN & RB dengan BKN dalam hal implementasi reformasi birokrasi di lingkungan BKN” (Sesma BKN Usman Gumanti)

reformasi birokrasi. Hal itu wajar karena juga akan berdampak pada naiknya tunjangan kinerja (remunerasi-red) untuk pegawai pada Instansi tersebut.

Terkait implementasi reformasi birokrasi (RB) di lingkungan BKN, Tim Penilai Reformasi Birokrasi Nasional meyakini bahwa RB yang dilakukan BKN mengalami peningkatan. Pernyataan tersebut disampaikan perwakilan Tim Penilai Reformasi Birokrasi Nasional, Nadima di sela-sela

pelaksanaan RB di BKN, Tim Penilaian RB Nasional melakukan diskusi dan peninjauan dengan kelompok-kelompok kerja BKN, jelas Nadima.

Sementara itu Sekretaris Utama BKN Usman Gumanti menyampaikan bahwa BKN terus berupaya melakukan terobosan dan inovasi layanan kepegawaian.

Karena menurut Usman Gumanti bahwa peningkatan kualitas

“Sebagai instansi yang menyelenggarakan manajemen Aparatur Sipil Negara, BKN berkomitmen melaksanakan RB secara optimal,” tandas Usman Gumanti. “Saya berharap ada kesamaan persepsi antara Tim Penilai RB Nasional dari KemenPAN RB dengan BKN dalam hal implementasi reformasi birokrasi di lingkungan BKN,” pungkas Usman Gumanti. (Subali)



Pengukuhan Pengurus Pusat Ikatan Auditor Kepegawaian

Auditor Kepegawaian (Audiwan) merupakan jabatan fungsional tertentu (JFT) yang prestisius dan konstruktif dalam Manajemen Kepegawaian. Hal ini dikarenakan Audiwan berfungsi sebagai *quality assurance* (Pendamping dan Penjamin Mutu) terlaksananya Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) di bidang Kepegawaian yang ditetapkan Badan Kepegawaian Negara (BKN). Arahan ini disampaikan Kepala BKN Eko Sutrisno setelah mengukuhkan Pengurus Pusat Ikatan Auditor Kepegawaian Republik Indonesia di Aula BKN Pusat Jakarta, Senin (15/12). Pada kesempatan yang sama diadakan pula Seminar Auditor Kepegawaian yang dibuka oleh Wakil Kepala BKN Bima Haria Wibisana. Ada pun narasumber seminar adalah Sekretaris Daerah Aceh Besar Jailani Ahmad dan Kepala Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian Imas Sukmariah.

Eko Sutrisno lebih lanjut menegaskan bahwa eksistensi audiwan amat strategis guna meningkatkan implementasi berbagai peraturan kepegawaian secara konsisten oleh instansi pemerintah. Untuk itu, audiwan perlu memacu kompetensi yang dimilikinya. Dalam konteks inilah, Ikatan Auditor Kepegawaian Republik Indonesia harus berperan aktif dalam meningkatkan profesionalitas para anggotanya. Lebih lanjut, Eko menambahkan bahwa dengan kepemimpinan Jabatan

Auditor Kepegawaian yang prestisius dan berguna dalam pembangunan nusa dan bangsa.

Sementara itu, Bima Haria Wibisana mengartikulasikan pentingnya Ikatan Auditor Kepegawaian Republik Indonesia merumuskan kode etik dan standar profesi yang tepat bagi para audiwan. Selain itu, perlu juga ditentukan berbagai metode pengembangan kapasitas SDM audiwan yang sesuai dengan tuntutan zaman dan kebutuhan masyarakat.

“Hal ini sebagai salah satu upaya komprehensif menuju *Vision and Performance Bureaucracy* pada tahun 2019,” ungkapnya. Kemudian, Bima menambahkan, birokrasi yang berlaku saat ini sudah jadul dan ketinggalan jaman, karena melihat peraturan yang berlaku bukan tujuannya atau kinerjanya.

Bima mencontohkan, dalam bencana yang memerlukan penanganan yang cepat, dalam situasi tersebut akan ada pergulatan antara mengikuti peraturan atau tujuannya. “Sering terjadi pergulatan saat akan tanggap bencana, apakah akan mengartikan peraturan secara kaku atau tidak,” jelasnya

Pada kesempatan yang sama, Sekretaris Daerah Aceh Besar H.

H. Jailani Ahmad yang hadir sebagai narasumber menuturkan beberapa poin, diantaranya :

1. Audiwan sebaiknya melakukan audit sebelum kejadian
2. Seorang audiwan harus memiliki kompetensi di bidang kepegawaian. Audiwan harus memiliki kompetensi dan komitmen yang tinggi dan harus menggali banyak informasi sejak perencanaan audit

Sejalan dengan hal tersebut, Kepala Pusat Pembinaan Jabatan Analisis Kepegawaian BKN Imas Sukmariah mengatakan, audiwan adalah PNS yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan Wasdalpeg pada instansi pemerintah pusat dan daerah sesuai peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian yang berlaku. (Aman/berry)

Pengurus Pusat Ikatan Auditor Kepegawaian Republik Indonesia 2014-2018

Ketua Umum : Antonius Sumaryanto
Wakil Ketua I Bid.Organisasi : Mamat
Wakil Ketua II Bid.Program : Fridolin YPS
Wakil Ketua III Bid.Pelayanan Publik : Brilliant Simanungkalit
Sekretaris : Astadi Pratomo
Bendahara : Rusnastiti



Di Fakfak, Amira Abdat Bergelut Diantara *Mama Biang* dan Mantri

Liputan daerah kali ini, Tim Buletin BKN menulik di Kabupaten Fakfak, Provinsi Papua Barat. Ibukota kabupaten ini terletak di Kota Fakfak merupakan salah satu kota tertua di Papua. Kabupaten Fakfak terletak pada 131°30' - 138°40' BT dan 2°25' - 4° LS sebelah utara berbatasan dengan Teluk Bintuni; Laut Arafura di selatan; Laut Seram dan Teluk Berau di barat; serta Kabupaten Kaimana di selatan dan timur. Kabupaten ini terkenal dengan hasil buah palanya sehingga dijuluki sebagai "Kota Pala". Kabupaten Fakfak terletak di kepala burung bagian selatan, letaknya sangat strategis karena berhubungan dengan Kota Ambon yang relatif lebih pendek dibandingkan dengan kota-kota lain di pulau Papua.

Mengabdikan diri di daerah terpencil seperti Fakfak memang bukan keputusan yang mudah. Hanya dengan dorongan hati yang mulia dan tekad yang besar untuk membantu masyarakat di daerah terpencil dan tertinggal akan mampu melihat besarnya kualitas dan potensi daerah itu untuk digali dan dimajukan. Hanya saja, kurangnya sumber daya manusia (SDM) termasuk tenaga paramedis, sarana-prasarana, fasilitas, sulitnya transportasi dan pendidikan masyarakat yang masih rendah menjadikan Fakfak dianggap kurang mendapat perhatian dari banyak orang. Berdasarkan data, yang paling menyedihkan adalah tingginya angka kematian ibu dan anak yang

disebabkan oleh minimnya persalinan yang dibantu oleh tenaga medis di daerah tersebut. Kondisi itu terjadi karena keterbelakangan pendidikan dan rendahnya kondisi sosial ekonomi, sehingga sulit sekali untuk mengubah cara pandang masyarakat.

Dokter PTT 'Cantik'

Lahir di Bogor pada 19 Mei 1986 dan selepas SMAN di Bogor pada 2004, Amira Abdat gadis belia berdarah Timur Tengah, memasuki langkah awal mimpinya menjadi dokter dengan memilih studi kedokteran di salah satu universitas negeri ternama di Jakarta. Dia menyelesaikan studi dan Pendidikan Profesi Dokter Tahun 2012. Berbekal pengalaman organisasi kampus seperti menjadi anggota Tim Bantuan Medis Fakultas Kedokteran dan Parlemen Mahasiswa Fakultas Kedokteran, dr. Amira Abdat mengawali karirnya menjadi dokter di berbagai Klinik di bilangan Jakarta Selatan, Bekasi, Tangerang, dan di salah satu Klinik di wilayah Jakarta Timur. Selain itu, dr. Amira Abdat juga pernah menjadi salah satu dokter di UKS salah satu SMAN di Jakarta Timur dan dokter di RS Swasta di Bogor sebelum Amira Abdat memutuskan untuk mengabdikan diri di Papua Barat.

Gadis cantik berjiwa sosial ini bercita-cita menjadi dokter bukan

hanya karena gengsi atau ingin dianggap keren, tapi Amira sangat ingin membantu orang-orang yang memerlukan bantuan medis. Hal itu terbukti ketika dr. Amira memutuskan untuk menjadi dokter pada daerah terpencil di Kabupaten Fakfak-Papua Barat.

Dokter Amira menuturkan bahwa perjalanan yang dilalui demi menuju terwujudnya kesehatan masyarakat terpencil tidaklah mudah. Dia melewati cukup banyak tantangan. Salah satu tantangan adalah perjalanan dari Jakarta ke Fakfak Papua Barat yang memerlukan waktu tempuh sangat lama, sekitar tujuh jam. Perjalanan tersebut ditempuhnya dengan route Jakarta-Makassar, lalu transit dan dilanjutkan ke Ambon. Kemudian transit lagi dan dilanjutkan ke Kaimana, setelah itu harus transit lagi dan perjalanan berakhir di Fakfak. Sampai disitu, perjalanan belum selesai, Dia masih harus melanjutkan perjalanan lagi ke Distrik dengan menggunakan long boat yang berisi 4 penumpang dengan waktu tempuh 2 jam. "Terkadang, jika angin timur sedang menghadang, harus menunggu angin timur hingga beberapa minggu karena ombak yang besar akan menghambat dan membahayakan jika dilalui," tutur dr. Amira.

Untuk berkontribusi dalam mengembangkan desa ini, dr. Amira

Telah melakukan banyak upaya. Beberapa upaya dilakukan oleh dr. Amira antara lain mencoba membantu membuka pikiran dan meluruskan kekeliruan pemahaman mengenai kesehatan dengan melakukan bukan hanya pendekatan medis akan tetapi juga secara psikologis. dr. Amira menganggap, pendekatan psikologis mengenai medis sangat dibutuhkan di desa terpencil seperti di Fakfak, karena kondisi latar belakang masyarakat desa yang masih mempercayai dukun atau dalam bahasa daerah setempat disebut Mama Biang dan Mantri. Kemudian, dr. Amira juga melakukan berbagai kegiatan medis diantaranya kegiatan posyandu di Distrik dan gereja seperti: posyandu balita, ibu hamil, lansia, dan masyarakat umum. Kegiatan dengan tujuannya meningkatkan kesejahteraan kesehatan masyarakat terpencil itu dilakukannya setiap minggu. Kegiatan medis dr. Amira lainnya yaitu mengadakan penyuluhan dan pemeriksaan rutin sebulan sekali ke daerah prostitusi untuk menekan tingginya penyakit infeksi menular seksual dan HIV/AIDS.

Dokter Amira memiliki visi dan misi untuk menjadi creator dalam mendidik masyarakat agar melakukan pemeriksaan kehamilan dan proses persalinan pada tenaga medis yang telah dilatih. Memang belum semua masyarakat memiliki pola pikir yang serupa, walaupun masih banyak masyarakat yang belum



mempercayai tenaga medis, namun dr. Amira tidak akan pernah menyerah.

Pada perjalanannya, dr. Amira menemukan bahwa kunci keberhasilan yang sesungguhnya adalah keikhlasan dan kesabaran. Benar adanya, dengan keikhlasan dan kesabaran dr. Amira, sedikit demi sedikit, masyarakat Fakfak memiliki pola pikir yang positif terhadap kesehatan.

Mimpi Jadi PNS

Dokter Amira menjadi dokter PTT sejak 2013. Sehingga dengan adanya kebijakan pengangkatan jalur formasi khusus dokter PTT terpencil, Dia berharap pada 2014 dapat menjadi CPNS. Akan tetapi karena keterlambatan usulan dari BKD Kab Fakfak ke BKN, akhirnya dr. Amira belum dapat mewujudkan mimpinya menjadi PNS. dr. Amira tetap berharap tahun 2015 pemerintah tetap membuka peluang formasi khusus CPNS bagi dokter PTT di

di daerah terpencil. Sedikit kekecewaan di hati, namun tidak menyurutkan tekad dan kemauannya dalam mengabdikan untuk kemajuan dunia medis di Kabupaten Fakfak Selatan.

“Keterlambatan usulan BKD Kab Fakfak ke BKN, menghempaskan mimpi dr. Amira menjadi PNS, menorehkan kekecewaan hati”

Mimpi lain dr. Amira adalah melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi, yaitu program pendidikan dokter spesialis kandungan dan kebidanan. Agar suatu hari dr. Amira dapat berpartisipasi lebih baik lagi dalam membantu menurunkan angka kematian ibu dan anak di Indonesia. Harapan lainnya yang sangat besar yaitu ingin mengajak Presiden Jokowi untuk blusukan ke berbagai distrik di Fakfak agar dapat memberikan perhatian khusus bagi daerah tersebut. (Subali)

Kunci keberhasilan yang sesungguhnya adalah keikhlasan dan kesabaran -dr. Amira Abdat



Reward & Punishment a la Ridwan Kamil

Reward dan Punishment merupakan dua bentuk metode dalam memotivasi seseorang (pegawai) untuk meningkatkan kinerja dan prestasinya. Dimana Reward merupakan bentuk penghargaan/hadiah/imbalance yang diterima seseorang yang memiliki kinerja yang baik, sementara punishment merupakan hukuman/sanksi yang diberikan jika kinerja seseorang (pegawai) kurang baik.

Dalam hal ini Pemimpin memiliki peranan penting dalam pemberian reward dan punishment kepada setiap pegawai yang mereka pimpin dimana setiap pemimpin memiliki gaya dan cara yang berbeda yang mereka terapkan terhadap setiap pegawainya. Dalam acara Workshop Knowledge Management on Local Government ASEAN Conference on Civil Service Matters (ACCSM), Rabu (25/02/15), Walikota Bandung Ridwan Kamil memberikan paparannya tentang Knowledge Management yang diterapkan di Kotamadya Bandung selama kepemimpinannya.

Berbagai masalah yang dihadapi Kota Bandung menjadi tantangan bagi Ridwan Kamil untuk melakukan terobosan terobosan baru demi mewujudkan Bandung menjadi Kota Terbaik yang Nyaman dan Sejahtera. Namun saat ini kurangnya kompetensi Pegawai negeri Sipil (PNS) dan Sumber

Daya Manusia yang terbatas menjadi kendala utama dalam pelaksanaan terobosan terobosan beliau.

Berdasar pada kendala tersebut Ridwan Kamil berstrategi dengan memberikan Reward/penghargaan kepada daerah yang berhasil melakukan peningkatan pelayanan publik di daerah masing masing, dapat melakukan pengembangan jaringan dengan sektor swasta untuk dapat memberikan bantuan dalam menjalankan program program daerah jika memungkinkan dan juga daerah juga memiliki terobosan terobosan baru dalam mengatur daerahnya dan melakukan perbaikan pelayanan publik.

Buah dari hasil terobosan program program Ridwan Kamil saat ini Kota Bandung sudah berhasil meraih banyak penghargaan diantaranya seperti tercatat dalam Data Lemhanas bahwa saat ini Kota Bandung merupakan first trust city of people Indonesia. Kota Bandung juga merupakan peringkat ke 6 dunia untuk penggunaan social media dan Kota Bandung juga sudah menerima penghargaan dari KPK sebagai Kota terbaik Anti Korupsi. Dan sebagai Reward atas keberhasilan ini Ridwan Kamil sudah memberangkatkan Para Camat berprestasi untuk mendapatkan Training ke Korea dan juga memberangkatkan Para Lurah Berprestasi untuk mendapatkan

training ke Yogyakarta. Diharapkan dengan Reward yang membangun ini , para Pegawai Negeri Sipil Kota Bandung lebih bersemangat meningkatkan potensi demi memajukan Kota Bandung.

Kemajuan Kota Bandung saat ini juga sangat dirasakan oleh penduduk Kota Bandung sendiri, dilihat dari berbagai program Ridwan Kamil yang diterima baik oleh masyarakat diantaranya Fun Days Program (program bis gratis untuk pelajar pada hari Senin, Hari Tanpa Rokok di hari Selasa, ada Rabu Nyunda dimana di hari ini diwajibkan berbahasa sunda dan memakai pakaian khas sunda, Kamis English, Jumat Bike to work, Culinary night di hari sabtu dan sharing happiness di hari Minggu).

Berbagai pembangunan taman taman seperti taman fotografi, taman jomblo, taman film, taman music dan taman terbuka lainnya yang diperuntukkan bagi warga Bandung untuk dapat berinteraksi dengan warga Bandung lainnya sangat direspon baik oleh masyarakat sehingga diharapkan tercapai tujuan Ridwan Kamil "Ingin menjadikan warga Bandung menjadi warga yang paling bahagia se-Indonesia". (Astri)

Pantius D. Soeling

*Staf Pengajar Bidang SDM Program Pasca Sarjana
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Indonesia.*



Mencari Sosok *Talent*

Jika organisasi perusahaan (pabrik) memperkerjakan ribuan buruh, atau sebuah bank swasta komersial mempunyai pegawai yang banyak, maka negara juga merupakan organisasi pemberi kerja yang dapat dikatakan terbesar di Indonesia. Ada lebih dari empat juta pegawai negeri sipil (PNS) yang dipekerjakan untuk memenuhi misi pelayanan publik. PNS adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang direkrut, diseleksi, dan ditempatkan pada berbagai bidang atau sektor baik dari pusat sampai ke pelosok negeri ini.

PNS atau SDM terpilih sebagai hasil dari penyaringan ratusan ribu pencari kerja diharapkan mampu menunjukkan kompetensi dan panggilan nurani untuk memberi pelayanan terbaiknya kepada masyarakat. Namun kenyataan masih belum memenuhi harapan. Berbagai hasil survei atau jajak pendapat masih banyak layanan yang berada dibawah standar.

Penulis yakin bahwa sebagian pembaca pernah mendengar dan bahkan menonton program hiburan seperti Indonesia's Got Talent yang merupakan upaya mencari bakat di bidang seni suara, atau juga talent di bidang lain seperti seni peran, seni

tari, seni memahat, dst. Talent itu ada di berbagai organisasi termasuk juga organisasi bisnis dan organisasi publik. Talent sangat dibutuhkan untuk menggerakkan aktivitas organisasi dan bahkan talent dikatakan sebagai mesin pertumbuhan ekonomi dan pendorong terwujudnya program layanan publik. Jadi, apa yang dimaksud dengan talent?

Talent (di Indonesiakan menjadi talenta) menurut Kotze&Dunn (2008) adalah kemampuan dan kapabilitas untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sangat baik. Kemampuan diartikan sebagai kinerja saat sekarang, sedangkan kapabilitas merupakan kinerja untuk masa yang akan datang.

Jadi kemampuan sebagai kinerja yang ditunjukkan seorang PNS juga merupakan kompetensi yang terdiri dari knowledge, skills, ability (KSA) ditambah atribut-atribut lain yang melekat pada diri seseorang seperti kemampuan beradaptasi, kepribadian positif, karakteristik, dst.

Disisi lain kapabilitas merupakan kapasitas seseorang untuk berkinerja lebih banyak lagi pada masa yang akan datang atau dalam bahasa sederhana merupakan potensi yang masih terpendam dalam diri seseorang.

Makna talent juga perlu ditambah dengan unsur lain yang membentuknya yaitu komitmen. Komitmen merupakan motivasi yang kuat dalam diri seseorang untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diembannya. Motivasi ditandai dengan ketekunan, keseriusan, dan fokus dalam mencapai target pekerjaan. Jadi komitmen seseorang dikatakan rendah jika dalam jam kerja hanya ngobrol santai, nongkrong diwarung, menunda pekerjaan, atau bahkan walaupun terkesan bekerja serius tapi hati dan pikiran menerawang kemana-mana. Secara fisik hadir, tetapi minus keseriusan dan ketekunan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka secara matematika sederhana dapat dirumuskan:

$$\text{Talent} = \text{Kompetensi} \times \text{Komitmen}$$

Dari rumusan diatas maka bisa saja terjadi kompetensi seseorang tinggi (katakanlah maksimal 10) sementara komitmennya 0, akan menghasilkan talent = 0. Demikian pula sebaliknya.



Talent akan maksimal jika kompetensi 10 dan komitmen 10 ($10 \times 10 = 100$). Sehingga tantangan dalam membangun talent adalah bagaimana meningkatkan kompetensi sekaligus meningkatkan komitmennya dalam bekerja.

Mendeteksi kompetensi seseorang bisa saja dilakukan melalui pengamatan pimpinan kepada perilaku dan hasil kerja bawahan, namun dibutuhkan pula pendekatan yang lebih objektif. Penilaian kinerja merupakan proses penilaian prestasi seseorang secara lebih formal dan terencana dengan baik karena dilakukan secara sadar dan sistematis melibatkan kesepakatan antara atasan dengan bawahan dalam penetapan target pencapaian kerja. Dalam proses pelaksanaan target maka komunikasi dan interaksi secara berkala perlu diintensifkan sehingga umpan balik dari atasan kepada bawahan menjadi masukan berharga untuk meningkatkan kinerja jika terjadi penyimpangan atau melenceng dari kesepakatan target.

Sebagai tindak lanjut dari penilaian kinerja maka konsekuensi logis adalah imbalan yang diharapkan oleh pegawai. Adil atau tidak adilnya imbalan tentunya dikaitkan dengan pencapaian hasil kerja, dan juga proses penilaian hasil kerja. Maka imbalan berbasis kinerja merupakan salah satu unsur motivasi bagi setiap orang jika diterapkan secara adil dan objektif. Klasifikasi hasil penilaian kinerja bisa saja dilakukan seperti berikut:

A players: Hasil kerja melampaui target

B players: Hasil kerja memenuhi target

C players: Hasil kerja tidak memenuhi target atau dibawah target

Sudah barang tentu kategori A players memperoleh imbalan atau bonus yang lebih besar dibandingkan B players atau C players. Oleh karena itu, bonus merupakan imbalan yang dapat mempengaruhi motivasi atau komitmen seseorang dalam bekerja. Namun perlu ditekankan pula bahwa talent berkomitmen bukan semata-mata karena uang, tetapi ada bentuk kompensasi bukan uang yang sangat kuat sebagai motivator seperti lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, sistem kolegal yang bercirikan semangat, kerjasama tim, serta kepemimpinan yang adaptif, transparan, dan bertanggung jawab maupun sistem karir yang terencana dengan baik.

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa kemampuan (ability) bukan hanya kinerja yang ditunjukkan saat ini, tetapi juga potensi untuk berkinerja di masa yang akan datang. Tidak mudah mendeteksi potensi seseorang, namun ada beberapa cara yang dapat dilakukan misalnya melalui assessment centers dimana para pegawai dievaluasi dengan berbagai metode dalam satu paket sehingga dapat mendeteksi kemampuan beradaptasi dengan lingkungan, kemampuan berempati, kemampuan Mengatasi konflik, kemampuan menggerakkan dan memotivasi,

kemampuan mengatasi stress, dan kemampuan berpikir strategik. Disamping itu mendeteksi potensi seseorang dapat dilakukan dengan penugasan ke berbagai proyek, rotasi pekerjaan, dll.

Sejauh ini, pemahaman tentang makna talent sudah dijelaskan namun perlu dipahami mengapa talent sangat penting bagi organisasi? Untuk memahaminya maka output (keluaran) dari seseorang yang bertalent adalah selalu menghasilkan pencapaian kerja yang luar biasa, tidak pernah puas dengan hasil kerja yang ada, selalu bekerjasama dalam tim, bersedia mengembangkan orang lain, memiliki imajinasi, ide dan kreativitas, dan pada akhirnya talent menghasilkan inovasi baik produk maupun prosesnya.

Sebagai penutup, penulis berharap aparat pemerintah sebagai pelayan publik tidak hanya menjadi gudang atau sejumlah besar PNS yang bercokol didalamnya, tetapi terutama menjadi gudangnya inovasi untuk menciptakan penyempurnaan proses maupun produk pelayanan. Disinilah pentingnya talent dan manajemen talenta. Indonesia bukan hanya penghasil Indonesia's Got Talent tetapi juga BKN's Got Talent.

A Players

Hasil kerja melampaui target

B Players

Hasil kerja memenuhi target

C Players

Hasil kerja tidak memenuhi target

Ahmad Aniq

*Pengolah Bahan Perancangan
Peraturan Perundang-undangan*



Surat Edaran Sebagai Instrumen *Regeling*

Perdebatan seputar daya ikat surat Edaran kembali menghangat seiring dengan diterbitkannya Surat edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 7 Tahun 2014. SEMA ini mengatur pengajuan permohonan Peninjauan Kembali (PK) dalam perkara pidana. Intinya, SEMA ini menegaskan permohonan PK hanya boleh diajukan satu kali. Melalui SEMA tersebut, MA dinilai mengabaikan putusan Mahkamah Konstitusi (MK) yang telah memperbolehkan pengajuan PK pidana berkali-kali.

Dalam perspektif saya, bukan hanya materi yang dibahas dalam surat edaran tersebut yang menarik namun juga instrumen hukum yang digunakan untuk mengatur materi dimaksud yang patut jadi bahan pembahasan lebih lanjut.

Menurut Undang-Undang 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan tidak dikenal surat edaran sebagai salah satu jenis peraturan perundang-undangan. Pasal 7 ayat (1) menyebutkan bahwa peraturan perundang-undangan terdiri dari UUD 1945, TAP MPR, Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Peraturan Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota.

Selanjutnya dalam Pasal 8 masih dinyatakan adanya "jenis peraturan lain" selain dari peraturan perundang-undangan yang disebutkan sebelumnya, yaitu peraturan yang ditetapkan oleh MPR, DPR, DPD, MA, BPK, KY, BI, Menteri, badan, lembaga, atau komisi yang dibentuk dengan UU atau Pemerintah atas perintah UU, DPRD Provinsi, Gubernur, DPRD Kabupaten/Kota, Bupati/Walikota, Kepala Desa atau yang setingkat. Semua jenis peraturan lain itu diakui keberadaannya dan mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau dibentuk berdasarkan kewenangan.

Dengan pemahaman yang demikian artinya tidak ada lagi peraturan perundang-undangan lain selain jenis peraturan perundang-undangan yang diatur dalam pasal 7 dan Pasal 8. Lalu bagaimanakah keberadaan surat edaran sebagai instrumen hukum yang bersifat mengatur dalam sistem hukum ketatanegaraan kita? dan apakah norma yang bersifat mengatur dalam surat edaran mempunyai kekuatan mengikat (legally binding)?

Legislasi Semu

Dalam praktek ketatanegaraan kita, banyak produk hukum yang ternyata di luar jenis peraturan perundang-

undangan namun mengikat secara umum dan memiliki karakteristik menyerupai peraturan perundang-undangan. Produk hukum tersebut oleh para pakar hukum tata negara sering disebut sebagai Peraturan Kebijakan atau legislasi semu (pseudowetgeving) yang contohnya antara lain berupa surat edaran, instruksi dan keputusan.

Eksistensi legislasi semu tidak bisa dilepaskan dari konsep negara hukum dan negara kesejahteraan. Dalam negara hukum setiap tindakan pemerintah harus berdasarkan norma hukum yang berlaku. Ketentuan norma tidak selalu dituangkan dalam bentuk norma hukum tertulis semisal peraturan perundang-undangan namun dimungkinkan juga dimuat dalam bentuk norma tidak tertulis lain. Dari sisi negara kesejahteraan, tugas negara adalah menyelenggaraan terciptanya kemakmuran bagi warganya. Doktrin ini juga dianut dan dinyatakan dalam pembukaan UUD 1945 alinea 4 yang ditetapkan sebagai tujuan negara yang terdiri atas: 1) melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, 2) memajukan kesejahteraan umum, 3) mencerdaskan kehidupan bangsa, dan 4) ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, keadilan sosial. Tidak semua

tindakan pemerintah dilegitimasi melalui peraturan perundang-undangan. Legislasi semu dapat dijadikan dasar bertindak oleh pemerintah untuk menjalankan tugas-tugas umum pemerintahan demi tercapainya kesejahteraan umum.

Dasar Kekuatan Mengikat dan Mekanisme Pengujian

Surat edaran seharusnya mengatur hal internal. Dengan begitu dasar kekuatan mengikat surat edaran tidak akan menjadi hal yang diperdebatkan karena substansinya mengatur ke dalam. Tentunya, dasar kekuatan mengikat surat edaran tidak dapat disamakan dengan dasar mengikat produk legislasi yang disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011.

Kekuatan mengikat peraturan perundang-undangan adalah hasil dari kewenangan baik atribusi maupun delegasi dari peraturan perundang-undangan di atasnya kepada lembaga tertentu untuk melaksanakan tugas pemerintahan. Jadi Lembaga pemerintah tersebut secara tegas mendapatkan kewenangan pembentukan peraturan. Keberlakuan daya ikatnyapun jelas yaitu sejak peraturan tersebut diundangkan dalam Lembaran Negara atau berita Negara.

Sebaliknya, surat edaran tidak berdasarkan kepada suatu ketentuan peraturan perundang-undangan yang secara tegas memberikan kewenangan kepada Pemerintah untuk membentuk atau

menerbitkannya. Dasarnya adalah kewenangan untuk menjalankan tugas yang diemban oleh instansi tersebut. dalam rangka melaksanakan tugas, Pejabat administrasi negara mempunyai kewenangan bebas dalam rangka penyelesaian tugas yang diembannya. Freies ermesen inilah yang menjadi dasar ditetapkan surat edaran.

Surat edaran mempunyai kekuatan mengikat sepanjang dibentuk atas dasar kewenangan dan diterbitkan berdasarkan asas umum pemerintahan yang baik. Pengujian materi yang ada dalam surat edaran menjadi bagian yang mengalami perkembangan.

Ajib Rakhmawanto

*Peneliti,
Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian,
BKN Pusat*



Kontrak Kinerja Jabatan Pimpinan Tinggi ASN

Dalam implementasi di beberapa birokrasi pemerintah, pemikiran Ilmuwan Max Weber ("Bapak Birokrasi"), tidaklah mudah diterapkan. Hal ini mengingat pengaruh budaya dan sistem pemerintahan yang diterapkan masing-masing negara berbeda, termasuk di Indonesia. Perubahan budaya sebagai pola pembangunan karakter dalam birokrasi pemerintahan yang dominan dipengaruhi oleh aparatur.

Jabatan Pimpinan Tinggi

Guna merespon berbagai isu tentang penyelenggaraan pemerintahan khususnya ASN, pemerintah bersama DPR telah menetapkan Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. UU ini sebagai pengganti UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan UU Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok Pokok Kepegawaian. Lahirnya UU ASN merupakan modal dasar untuk mewujudkan cita-cita reformasi

birokrasi dibidang human capital ASN. Disinilah pentingnya manajemen ASN yang profesional untuk meningkatkan kompetensi pegawai ASN. dipengaruhi oleh aparatur.

Berdasarkan data INKA BKN per Juni 2014, jumlah pegawai ASN untuk PNS mencapai 4.375.009. Dari jumlah tersebut terdapat 300.583 orang menduduki Jabatan Manajerial (Pimpinan Tinggi,

Administrator, Pengawas), 2.323.095 orang menduduki Jabatan Fungsional, dan sisanya 1.751.331 menduduki Jabatan Pelaksana. Perlu diketahui semenjak lahirnya UU ASN, jabatan ASN-PNS tidak mengenal lagi istilah eselonisasi, yang ada Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT), Jabatan Fungsional, dan Jabatan Administrasi.

Dalam Bab I Pasal 1 UU ASN disebutkan bahwa JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

Pejabat Pimpinan Tinggi yang menduduki JPT merupakan konsep baru bagi instansi pemerintah di Kementerian/Lembaga/Pemda, mereka memiliki peran strategis dalam memastikan tercapainya tujuan instansi dan tujuan nasional. Pejabat Pimpinan Tinggi ASN berfungsi memimpin dan mendorong setiap pegawai ASN pada instansi pemerintah melalui; (1) Kepeloporan dalam bidang keahlian profesional, analisis dan rekomendasi kebijakan, kepemimpinan manajemen; (2) Mengembangkan kerjasama dengan instansi lain; (3) Keteladanan dalam mengamalkan nilai-nilai dasar ASN dan kode etik ASN. Pejabat Pimpinan Tinggi yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi dikembangkan secara nasional

melalui seleksi terbuka dengan sistem open bidding.

Pengangkatan dan penetapan pegawai ASN dalam JPT ditentukan berdasarkan sistem merit. Sistem rekrutmen JPT dilaksanakan secara profesional, terbuka, dan independen yang memberikan kesempatan kepada setiap pegawai ASN maupun non pegawai ASN yang memenuhi syarat kompetensi dapat melamar. Dalam konteks NKRI dan dalam rangka mengurangi kooptasi politik, sistem promosi JPT dibuka antar instansi, baik Pusat, Provinsi, Kabupaten, dan Kota dengan mempergunakan assessment centre.

Kontrak Kinerja Jabatan

Sebagaimana tertuang dalam Bab IX Pasal 117 UU ASN, bahwa JPT hanya dapat diduduki paling lama 5 tahun. Artinya Pimpinan Tinggi hanya mempunyai masa jabatan dengan kontrak kinerja selama lima tahun. Apabila dalam kurun waktu lima tahun Pimpinan tinggi telah berhasil atau selesai menjalankan kontrak kerja/jabatannya, berarti masa kerja jabatan/kontraknya sebagai JPT

Telah selesai. Oleh karena itu, bila Pejabat Pimpinan Tinggi tersebut ingin menduduki JPT yang sama atau JPT lainnya, harus mengikuti kembali seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi tidak serta merta secara otomatis diperpanjang atau dimutasi pada JPT lainnya, tanpa adanya proses seleksi berbasis merit serta adanya kontrak jabatan/kerja baru.

Pejabat Pimpinan Tinggi dalam menjalankan tugasnya harus memenuhi target kinerja tertentu sesuai perjanjian yang sudah disepakati dengan pejabat atasannya dan mengikuti segala ketentuan lain yang ditetapkan. Pejabat Pimpinan Tinggi yang tidak memenuhi kinerja sebagaimana diperjanjikan dalam waktu 1 tahun pada suatu jabatan, akan diberikan kesempatan selama 6 bulan untuk memperbaiki kinerjanya. Apabila Pejabat Pimpinan Tinggi tidak menunjukkan perbaikan kinerja, maka pejabat yang bersangkutan harus mengikuti seleksi ulang/uji kompetensi kembali. Berdasarkan hasil uji kompetensi Pejabat Pimpinan Tinggi dimaksud dapat dipindahkan pada jabatan lain sesuai dengan kompetensi yang dimiliki atau ditempatkan pada jabatan yang lebih rendah (demosi) bila tidak mempunyai kompetensi sebagai Pimpinan Tinggi.



Yosua Jaya Edy

**Auditor Kepegawaian Muda
BKN**



Kajian *Social Capital* dalam Organisasi Birokrasi

Para ekonom telah lama mengenalkan konsep modal (*capital*), khususnya modal finansial atau *financial capital*. Modal finansial merupakan sejumlah uang yang dapat dikorbankan untuk memperoleh faktor-faktor produksi atau sejumlah uang yang dapat dikondisikan untuk investasi dimasa yang akan datang. Konsep modal finansial seperti ini sangat mudah untuk dipahami, mudah diukur dan memiliki indikator-indikator yang jelas.

Beberapa dekade terakhir, para sosiolog, akademisi dan analis kebijakan mencoba menawarkan konsep modal *non-mainstream*. Modal kultural atau modal budaya, modal intelektual serta modal manusia, yang ternyata dominan dalam membentuk atau mendukung berbagai kegiatan pada masa yang akan datang. Modal manusia dapat dipahami sebagai kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh individu dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Modal kultural sendiri dapat dimaknai sebagai pengetahuan atau pemahaman yang dimiliki oleh individu atau kelompok didalam memaknai pedoman-pedoman hidup. Konsep modal manusia, modal intelektual serta modal kultural ini relatif sulit diukur dibandingkan konsep *financial capital*. Modal sosial sebagai bagian dari modal *non-mainstream*

juga tidak mudah untuk diidentifikasi terlebih untuk diukur secara kuantitatif.

Namun dalam tataran implementasi modal sosial di Indonesia justru berkembang dalam sisi gelapnya. Contoh konkritnya adalah dominasi praktik kolusi-nepotisme dan berbagai bentuk praktik mafia dalam segala aspek kehidupan. Indikasi nyata dari gejala ini adalah naiknya peringkat kebusukan praktik korupsi. Lancarnya transaksi sosial berarti penghematan besar dalam transaksi ekonomi. Dengan modal sosial yang kuat, mereka tak perlu melakukan pengorbanan finansial, yang dalam konteks ini dimaknai sebagai *financial capital*.

Konsep Dasar *Social Capital*

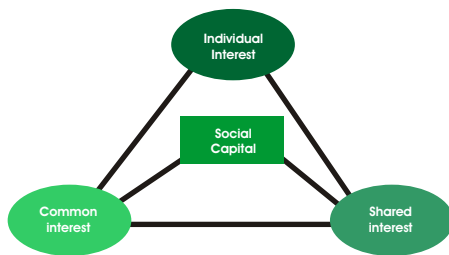
Konsep modal sosial sesungguhnya untuk pertama kali diperkenalkan oleh Hanifan (1916) yang mendefinisikan modal sosial sebagai *goodwill, fellowship, sympathy, and social intercourse among the individuals and families who make up a social unit*. Beberapa dekade kemudian, wacana modal sosial menjadi marak setelah muncul kajian dari Coleman (1988), Putnam (1995), Fukuyama (1995), Portes (1998), serta Tsai dan Ghosal (1998). Tidak mengherankan kemudian jika modal sosial digunakan sebagai

tema sentral dalam berbagai riset ilmu-ilmu sosiologi, politik, ekonomi dan organisasi dengan demikian mampu memberi warna baru dalam riset-riset ilmu sosial.

Modal sosial dilihat sebagai hubungan-hubungan yang tercipta dan norma-norma yang membentuk kualitas dan kuantitas hubungan sosial dalam masyarakat dalam spektrum yang luas, yaitu sebagai perekat sosial (*social glue*) yang menjaga kesatuan anggota kelompok secara bersama-sama.

Pada jalur yang sama Solow (1999) mendefinisikan, modal sosial sebagai serangkaian nilai-nilai atau norma-norma yang diwujudkan dalam perilaku yang dapat mendorong kemampuan dan kapabilitas untuk bekerjasama dan berkoordinasi untuk menghasilkan kontribusi besar terhadap keberlanjutan produktivitas.

Cohen dan Prusak (2001) memaknai modal sosial sebagai setiap hubungan yang terjadi dan diikat oleh suatu kepercayaan (*trust*), saling pengertian (*mutual understanding*), dan nilai-nilai bersama (*shared value*) yang mengikat anggota kelompok untuk membuat kemungkinan aksi bersama dapat dilakukan secara efisien dan efektif.



**Network of Relationship :
an Engineering Experience**

Secara spesifik studi yang menghubungkan antara modal sosial dengan kinerja pemerintah telah dilakukan dalam berbagai level pemerintahan, dalam level nasional (Booth dan Richard 1998), lingkup regional (Putnam 1993; Milner dan Ersson 2000), negara (Knack 2002; Rice dan Sumberg 1997), dan pemerintah daerah (Cusack 1999; Rice 2001). Studi lain tentang modal sosial dikaitkan dengan kinerja organisasi pemerintah secara spesifik pernah dikaji oleh Ferguson, Johnny Goldfinger dan Brian Vargus (2005).

Sisi Gelap Modal Sosial Birokrasi

Dimensi modal sosial menggambarkan segala sesuatu yang membuat masyarakat bersekutu untuk mencapai tujuan bersama atas dasar kebersamaan, serta didalamnya diikat oleh nilai-nilai dan norma-norma yang tumbuh dan dipatuhi (Dasgupta dan Serageldin, 1999). Modal sosial merupakan kerja sama antar anggota kelompok untuk menghasilkan tindakan kolektif. Pilar modal sosial, menurut Putnam (2000), adalah kepercayaan (trust), eksistensi jaringan (network), dan kemudahan bekerja sama (ease of cooperation). Dalam kenyataannya, modal sosial seperti mata uang dengan dua sisi yang berbeda. Modal sosial di Indonesia justru berkembang dalam sisi gelapnya. Contohnya adalah dominasi praktik korupsi kolusi dan nepotisme serta berbagai bentuk

praktik mafia didalam organisasi birokrasi. Indikasi nyata dari gejala ini adalah naiknya peringkat kebusukan praktik korupsi. Akar praktik korupsi kolusi-nepotisme adalah kuatnya tradisi patrimonial birokrasi, orang-orang yang dekat dengan pemegang kekuasaan yang selalu mendapat kemudahan berusaha karena jaringan kekuasaan yang dibangun oleh mereka. Lancarnya transaksi sosial berarti penghematan besar dalam transaksi ekonomi. Dengan modal sosial yang kuat, mereka akan cenderung melanggar praktik-praktik korupsi kolusi dan nepotisme. Korupsi kolusi-nepotisme adalah kuatnya tradisi patrimonial birokrasi, orang-orang yang dekat dengan pemegang kekuasaan yang selalu mendapat kemudahan berusaha karena jaringan kekuasaan yang dibangun oleh mereka. Lancarnya transaksi sosial berarti penghematan besar dalam transaksi ekonomi. Dengan modal sosial yang kuat, mereka akan cenderung melanggar praktik-praktik korupsi kolusi dan nepotisme.

Putnam mengatakan bahwa sekalipun jika ada resiko dari kerja sama negatif, seperti resiprositas yang ditemukan di dalam kelompok kriminal, menciptakan modal sosial secara umum "tetap baik bagi kita" (Putnam, 2000). Modal sosial dapat mendorong individu dan kelompok untuk mencapai berbagai tujuan bersama, yang banyak di antaranya bisa jadi mengandung konsekuensi negatif bagi orang lain. Seperti yang dikemukakan Alejandro Portes "sosiabilitas memotong dua jalur" (Portes, 1998). Kapasitas modal sosial untuk menghasilkan akibat negatif tidak terlalu mengejutkan. Fukuyama (1995) pun membicarakan sisi gelap modal sosial. kelompok yang melakukan lobi untuk kepentingan diri atau kelompoknya akan cenderung

menimbulkan eksternalitas negatif, terutama karena isolidaritas. Fukuyama percaya bahwa sisi buruk modal sosial muncul dari sisi kepercayaan (trust), yang merupakan elemen inti dalam definisi modal sosial yang dikemukakannya.

Sosok birokrasi pemerintah di Indonesia saat ini merupakan cerminan dari mengakarnya sisi gelap modal sosial seperti maraknya praktek korupsi kolusi dan nepotisme, namun seperti tesis Putnam (2000) bahwa meskipun modal sosial memiliki sisi gelap maka ada kekuatan yang sangat besar dibalik itu sehingga potensi yang ada hendaknya disesuaikan dengan kondisi serta moralitas yang tumbuh dan berkembang dalam kelompok.

Namun, melihat potensi besar yang dimiliki modal sosial kita dapat mencoba mengoptimalkan peran modal sosial dalam peningkatan kinerja organisasi birokrasi, karena menurut Fukuyama (1995) kerjasama yang ada dalam modal sosial membentuk suatu organisasi dimana para anggotanya secara sukarela menyerahkan sebagian hak-hak individunya untuk bekerja bersama-sama mencapai suatu tujuan, berdasarkan aturan-aturan yang disepakati.

Kesepakatan tersebut menyebabkan setiap orang melaksanakan kewajibannya masing-masing secara bebas, karena satu sama lain menaruh kepercayaan bahwa setiap orang akan melaksanakan kewajibannya, itulah yang disebut saling percaya, karena setiap orang berusaha untuk mengemban amanah. Apabila anggota kelompok mengharapkan anggota-anggotanya berperilaku jujur dan terpercaya, mereka akan saling mempercayai. Kepercayaan ibarat pelumas yang membuat jalannya organisasi menjadi lebih efisien dan efektif.

Syarif Ali

*Kasubdit Administrasi
Pengadaan & Kepangkatan ASN BKN*



Penyesuaian Ijazah : Masihkah Diperlukan?

Dalam kisah pewayangan, tak ada yang membantah bahwa Sumantri adalah Ksatria tampan, sakti mandraguna, gagah dengan senjata Cakrabaskaranya. Namun sepanjang hayat, hidupnya terasa hampa karena keburukan budi pekertinya. Hanya untuk mendapatkan pangkat, ia tega membunuh adiknya, Sukrasna, yang berwajah raksasa namun sangat mencintai Sumantri.

Pangkat dan golongan PNS

Pegawai Negeri Sipil diangkat dalam pangkat dan jabatan. Maka, hasrat untuk mendapatkan pangkat lebih tinggi seperti Sumantri tentu menjadi hal yang lumrah. Kita mengetahui bahwa pegawai mempunyai setidaknya tiga kebutuhan yakni need for achievement, need for affiliation dan need for power. Need for power atau kebutuhan untuk menduduki jabatan bagi PNS sangat tergantung dari tinggi rendahnya pangkat. Sistem Kepegawaian kita memberlakukan 17 pangkat, empat golongan, dan setiap golongan terbagi dalam empat atau lima ruang. Seperti pada Tabel susunan pangkat serta golongan ruang PNS.

Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang kenaikan pangkat (KP), menyebutkan adanya KP

reguler, pilihan, anumerta dan pengabdian.

Mari kita mencermati KP reguler yakni pada kalimat sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir dan kenaikan pangkat pilihan khususnya kenaikan pangkat karena memperoleh STTB atau Ijazah (sering disebut PI) dan kenaikan pangkat karena menunjukkan prestasi luar biasa baiknya (kadang disingkat KPLB). Namun pada tulisan ini, kita membatasi hanya “KP PI”.

Lama nian

Untuk menduduki jabatan, seorang PNS haruslah memenuhi pangkat minimal. Jika seorang PNS mengawali karirnya dengan pendidikan SLTA dia akan diangkat dalam Pengatur Muda/II a. Untuk dipromosikan dalam jabatan struktural eselon IV misalnya, pegawai tersebut serendahannya harus Penata Muda Tingkat I/III b. Untuk sampai ke pangkat ini dibutuhkan waktu paling tidak 16 tahun melalui kenaikan pangkat reguler, 16 tahun? “Lama kali, bah!” kata teman dari Medan. Demikian juga, apabila akan diangkat dalam jabatan Fungsional, ijazah sarjana menguntungkan. Peluang memiliki power sulit terealisasi hanya

berbekal SLTA. Namun.... ada jalan pintas untuk tiba lebih cepat ke golongan III atau IV yakni sekolah lagi!

Ayo sekolah...

Mengikuti kuliah di Perguruan Tinggi tentulah didasari oleh nilai-nilai luhur yakni di kampus kita akan memperoleh sensasi pengalaman yang nantinya akan menetap dalam jiwa sampai akhir hayat. Belajar di Perguruan Tinggi akan membangun karakter dan memberikan kesempatan berinteraksi dengan orang lain yang dapat menantang kita untuk berfikir dan meluaskan potensi untuk melaksanakan tugas dan kewajiban secara bijaksana.

Kontradiksi dengan pernyataan di atas, PNS yang mengikuti pendidikan di Perguruan Tinggi dengan ijin belajar lebih mendahulukan ijazah atau keinginan pensiun dengan pangkat maksimal. Dalam beberapa kasus, maka PNS memilih Perguruan Tinggi swasta (PTS) yang kebetulan mementingkan jumlah mahasiswa daripada perinsip dharma perguruan tinggi.

Dengan jumlah mahasiswa yang banyak, PTS dapat meraup keuntungan yang menggiurkan. Magnet PNS untuk kuliah di PTS yang berkampus di pertokoan, ruang rapat

Tabel susunan pangkat serta golongan ruang PNS

No	Pangkat	Golongan	Ruang
1.	Juru Muda	I	a
2.	Juru Muda Tingkat	II	b
3.	Juru	I	c
4.	Juru Tingkat I	I	d
5.	Pengatur Muda	II	a
6.	Pengatur Muda Tkl	II	b
7.	Pengatur	II	c
8.	Pengatur Tingkat I	II	d
9.	Penata Muda	III	a
10.	Penata Muda Tkl	III	b
11.	Penata	III	c
12.	Penata Tingkat I	III	d
13.	Pembina	IV	a
14.	Pembina Tingkat I	IV	b
15.	Pembina Utama Muda	IV	c
16.	Pembina Utama Madya	IV	d
17.	Pembina Utama	IV	e

gedung pemerintah dan rumah penduduk antara lain karena perkuliahan dilakukan hanya dua atau tiga kali dalam satu pekan dengan rata-rata tiga jam. Dalam dua pekan maka satu mata kuliah selesai. Bahkan ada Universitas membuka kelas jauh dengan perkuliahan hari Sabtu selama tiga jam dan langsung UAS Sabtu berikutnya, melenceng dari Surat Edaran Dirjen Dikti Nomor 595/D5.I/T/2007 Tanggal 27/2/2007.

Satu hal lagi, banyak PNS Pusat atau Daerah yang kebetulan mempunyai tugas yang bersentuhan dengan stake holders. Beruntunglah PNS seperti ini, karena keperluan kuliah dibiayai oleh orang yang membutuhkan bantuannya dan tugas membuat paper dilakukan orang lain, karena dia sendiri tidak mempunyai waktu selain tidak bergairah menulis. Beberapa dosen menemukan dari puluhan paper ada lebih dari lima paper dengan judul dan isi yang sama.

Ketimpangan tentu tak terelakkan. Ada PNS kuliah karena secara finansial

Lebih mampu dari PNS lainnya. Kelak beberapa orang akan menduduki jabatan, tentu saja di bawah alam sadarnya telah terpatrit bahwa nilai luhur pendidikan bisa dikesampingkan dan menganggap enteng nilai kebajikan. Kebijakan pemberian ijin belajar hanya menumpuk sarjana dalam suatu organisasi dan sedikit memberikan kontribusi agar organisasi move on. Dalam tahun 2014 saja tercatat 829 PNS pusat yang mengajukan pencantuman gelar.

Masihkah PI diperlukan?

Regulasi KP karena memperoleh STTB/Ijazah/Diploma merupakan peninggalan UU Nomor 8 Tahun 1974. Suasana kebatinan pada saat itu, bahwa PNS dengan pendidikan Sarjana masih sangat langka, sehingga untuk memenuhi pangkat Penata Muda Tingkat I dan Pembina dengan cara mendorong PNS sekolah. Namun zaman sudah berubah, lulusan sarjana saat ini sudah memadai. Apabila kebijakan

ini dipertahankan, akan banyak PNS yang sarjana dengan orientasi pada pangkat.

Disinyalir birokrasi kita masih dipenuhi udara feodalisme. Bahwa dimensi perilaku tidak sepenuhnya diterapkan. Miftah Thoha (2002) menggambarkan dengan jelas bahwa orang berhubungan dengan orang lain dalam organisasi ditentukan oleh kriteria "siapa" orang tersebut, dan bukan ditentukan oleh "apa" yang bisa dikerjakan orang tersebut. Orang yang terbungkus dalam "simbol" pangkat, jabatan, kedudukan, kekayaan, akan dihargai oleh orang lain. Orang yang tidak mempunyai simbol-simbol itu sulit mendapatkan tempat dalam panggung penghargaan. Sayang sekali, Sumantri....

Abdul Hadi

*Pengolah Data Kesejahteraan
Dit. Kompensasi BKN*



***Lesson Learned* dari Sistem Pensiun di Amerika Serikat**

Amandemen kesepuluh konstitusi Amerika Serikat mengatur bahwa semua kekuasaan untuk memerintah yang tidak diberikan kepada pemerintah federal oleh konstitusi, diberikan kepada pemerintah negara bagian. Konstitusi Amerika Serikat memperbolehkan pemerintah negara bagian dan pemerintah lokal menyelenggarakan program pensiun kepada pegawai negeri masing-masing, sehingga, di Amerika Serikat terdapat sistem pensiun publik yang dikelola secara mandiri oleh pemerintah federal, pemerintah negara bagian, dan pemerintah lokal.

Sistem pensiun yang diterapkan pemerintah federal adalah unfunded defined benefit (manfaat pasti yang tidak didanai) atau diketahui sebagai pay-as-you-go (PAYGO atau PAYG). Sedangkan sistem pensiun di negara bagian dan pemerintah lokal umumnya juga menganut sistem PAYG. Sistem pensiun manfaat pasti adalah sistem pensiun dimana besarnya manfaat pensiun (pension benefits) ditentukan dengan formula atau rumus yang dihitung berdasarkan pada faktor-faktor seperti gaji pegawai, usia dan lamanya masa kerja.

Di dalam sistem pensiun PAYG, tidak ada cadangan modal atau cadangan dana (capital stock or funds). Manfaat

pensiun dibayar oleh pemerintah melalui kontribusi atau iuran dari pemerintah, kontribusi dari pegawai aktif, pajak dan penerimaan dari hasil investasi aset pensiun. Besarnya iuran dari pemerintah dan pegawai biasanya ditentukan dengan persentasi dari gaji. Di Amerika Serikat, besaran manfaat pensiun yang diterima oleh pensiunan, meningkat setiap tahunnya untuk menyesuaikan dengan inflasi atau dikenal dengan Cost-of-Living Adjustments (COLA).

Unfunded Liabilities

Sayangnya, saat ini, pemerintah negara bagian dan pemerintah lokal berada dalam masalah keuangan. Krisis keuangan dan resesi ekonomi yang melanda Amerika Serikat tahun 2008 menyebabkan sebagian besar pemerintah negara bagian dan pemerintah lokal dalam kesulitan anggaran yang sangat besar dalam beberapa tahun ke depan. Hampir semua sistem pensiun di negara bagian dan lokal mengalami kekurangan dana (underfunded) hingga triliun-an dollar, yang berarti bahwa nilai aset pensiun kurang dari kewajiban pensiun yang akan jatuh tempo untuk pegawai saat ini dan pensiunan. Banyak ahli di Amerika Serikat berpendapat bahwa sistem pensiun yang sehat seharusnya

memiliki minimal 80% kecukupan dana (80% funded). Tahun 2000, program pensiun di lebih dari setengah negara bagian memiliki 100% kecukupan dana (fully funded), tetapi tahun 2010 hanya negara bagian Wisconsin yang fully funded, dan 34 negara bagian dana sistem pensiunnya berada di bawah batas 80% - naik dari 31% di tahun 2009 dan hanya 22% di tahun 2008. Negara bagian Connecticut, Illinois, Kentucky, dan Rhode Island menempati ranking terburuk, sementara hanya empat negara bagian memiliki kecukupan dana 95% atau lebih: North Carolina, South Dakota, Washington, dan Wisconsin.

Unfunded liabilities terjadi karena kegagalan investasi yang terus berlanjut akibat krisis keuangan di tahun 2008 dan ketidakmampuan pemerintah negara bagian untuk menyediakan cukup dana setiap tahunnya untuk memenuhi jaminan perlindungan pensiun. Kegagalan investasi yang disebabkan oleh resesi ekonomi bersamaan dengan jatuhnya penerimaan pajak menjadi faktor kunci yang menyebabkan krisis pensiun ini. Unfunded liabilities meningkat karena investasi gagal menghasilkan uang, underperformance dari dana investasi atau sistem pensiun tersebut mengalami pengembalian

investasi yang rendah, dan manfaat pensiun yang meningkat tanpa disertai kenaikan dalam hal pendanaan.

Faktor lain yang menyebabkan terciptanya unfunded liabilities adalah sistem pensiun itu sendiri, yaitu sistem manfaat pasti atau defined benefit. Pemerintah negara bagian menerapkan PAYG selama puluhan tahun dan tidak berkontribusi mengalokasikan dana yang cukup untuk membayar kewajiban pensiun di masa depan. Setiap peningkatan unfunded liabilities akan membutuhkan tambahan dana bagi pemerintah untuk membayar manfaat pensiun.

Reformasi Sistem Pensiun

Untuk mengurangi unfunded liabilities, beberapa negara bagian telah menerapkan reformasi sistem pensiun untuk mencegah krisis menjadi lebih besar. Hampir semua negara bagian mengurangi manfaat pensiun atau meningkatkan iuran pegawai dalam tiga tahun terakhir. Antara tahun 2009 dan 2011, empat puluh tiga negara bagian menerapkan pemotongan manfaat pensiun atau meningkatkan persentase iuran pegawai atau bahkan melakukan keduanya.

Sejak tahun 2010, sepuluh negara bagian telah membekukan, mengurangi, atau memangkas kenaikan COLA setiap tahunnya kepada pensiunan, tren tersebut berlanjut hingga tahun 2012, yakni negara-negara bagian yang telah mengadopsi reformasi pensiun secara signifikan. Beberapa lainnya mengganti program pensiun manfaat pasti dengan sistem cash balance atau hybrid plans bagi pegawai baru, sebagian lagi telah menambahkan pilihan sistem defined contribution (iuran pasti).

Penolakan dari Pegawai dan Pensiunan

Penerapan reformasi sistem pensiun



Sangat ditentang oleh para pegawai negeri yang masih aktif dan pensiunan di Amerika Serikat. Hal ini karena reformasi sistem pensiun menyebabkan manfaat pensiun yang diterima oleh pegawai aktif yang akan pensiun di masa depan, mengalami penurunan. Mereka mengajukan tuntutan hukum karena menganggap bahwa reformasi pensiun melanggar konstitusi Amerika Serikat dan atau konstitusi negara bagian.

Alasan utama penolakan terhadap penerapan reformasi pensiun adalah bahwa hal itu melanggar "contracts clause" ("klausula kontrak") yang diatur baik di konstitusi Amerika Serikat maupun konstitusi negara bagian. "Klausula kontrak" mengatur bahwa pemerintah tidak boleh menetapkan peraturan yang membatalkan tanggung jawab kontraktual. Jadi, program pensiun yang telah dijanjikan kepada pegawai negeri pada dasarnya adalah kontrak: pegawai ditawarkan bekerja dengan imbalan menerima paket kompensasi berupa gaji dan jaminan pensiun. Ketika peraturan baru mengurangi besarnya jaminan pensiun, hal itu mengubah kewajiban kontraktual negara untuk memberikan remunerasi, dan dapat dikatakan inkonstitusional. Akibatnya, negara bagian berikut ini menghadapi tuntutan hukum yang menyatakan bahwa reformasi pensiun adalah inkonstitusional (Colorado, Minnesota, South Dakota, New Hampshire, New Mexico, Massachusetts, dan Rhode Island).

Belajar dari Amerika Serikat

Krisis keuangan yang terjadi terhadap sistem pensiun di Amerika Serikat bisa dijadikan pelajaran oleh pemerintah Indonesia. Untuk mencegah terjadinya pailit terhadap sistem pensiun, pemerintah Indonesia sudah seharusnya mereformasi sistem pensiun yang ada saat ini. Undang-undang No. 11 Tahun 1969 perlu direformasi untuk menciptakan sistem pensiun yang lebih aman dan sustainable di masa yang akan datang. Apalagi beban pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam APBN pada 2015 diproyeksi mencapai Rp100 triliun, suatu kondisi yang sangat mengkhawatirkan. Strategi reformasi pensiun yang substansial diperlukan untuk mengatasi unfunded liabilities dan untuk menciptakan sistem pensiun publik yang well-designed yang menyediakan jaminan pensiun yang adil dan layak kepada semua pegawai. Apabila sistem pensiun gagal mencapai target tersebut, kewajiban pensiun akan membebani pemerintah dan masyarakat sebagai wajib pajak.

Faktanya, banyak perusahaan swasta di Amerika Serikat yang menghentikan sistem manfaat pasti dan menggantinya dengan sistem iuran pasti. Kewajiban pensiun telah menjadi faktor utama pendorong bangkrutnya perusahaan di Amerika Serikat. Skenario yang sama dapat terjadi terhadap sistem pensiun publik di Indonesia apabila pemerintah tidak mereformasi sistem pensiun yang ada saat ini. Krisis yang terjadi hingga saat ini di Detroit, Amerika Serikat adalah *a case in point*.



Mengembalikan Kejayaan BKN

L'histoire se repete. Sejarah (mungkin) berulang. Demikian adagium bangsa Prancis berujar. Dalam realitasnya, kita mungkin tidak sepenuhnya sependapat dengan adagium tersebut. Namun, bukankah kita bisa memahami aforisme ini dalam konteks hasrat mengembalikan masa kejayaan BKN?

Baru hitungan beberapa bulan kita menapaki 2015. Sebagai bagian dari keluarga besar Badan Kepegawaian Negara yang melaksanakan Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), mawas diri dan refleksi rasanya adalah sebuah keniscayaan. Apa yang sudah kita lakukan untuk instansi ini, dan juga untuk Ibu Pertiwi? Apa yang kita belum kerjakan? Dan apa yang masih perlu kita benahi?

Belum terlalu lama kita lewati 2014. Hiruk-pikuk dunia perpolitikan sudah kita lalui, dengan berbagai jejak dan implikasinya. Pada tahun yang ditahbiskan sebagai tahun politik tersebut, netralitas PNS sebagai bagian dari ASN mendapatkan ujian yang tidak ringan. Sejatinya, politik sebagaimana komunikasi bersifat omnipresent (selalu hadir), bukan hanya pada kurun waktu tertentu saja. Konsekuensinya, perlu dipahami bahwa netralitas PNS tidak pernah bisa berdiri sendiri,

dikarenakan PNS tidak hidup dalam 'ruang hampa' kekuasaan. Dengan demikian, seyogianya PNS tidak "ditarik" atau pun "didorong" oleh kepentingan lain yang berorientasi pada kekuasaan.

Sebagai instansi yang berusia lebih dari delapan windu, BKN menorehkan berbagai kinerja yang membanggakan pada tahun lalu. Guna memperoleh putra-putra terbaik terbangsa, BKN memfasilitasi 348 Instansi pemerintah pusat dan daerah untuk seleksi penerimaan CPNS berbasis CAT. Di samping itu, untuk kelima kalinya (2009, 2010, 2011, 2012 dan 2013), BKN meraih Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) yang diberikan Badan Pemeriksa Keuangan. Instansi ini pun diganjar penghargaan ASEAN Public Sector Organisation of the Year atas inovasi BKN dalam menyediakan sistem rekrutmen CPNS secara on-line pada ajang FutureGov Awards se-Asia Pasifik di Kuala Lumpur.

BKN pun berperan sentral dan menjadi l'avant garde (garda terdepan) bidang kepegawaian. Dalam penyusunan dan penyelesaian UU Aparatur Sipil

Negara (ASN) Nomor 5 tahun 2014 misalnya, berkontribusi nyata dalam memberikan ide dan gagasan yang relevan. Sumbangsih BKN pun terlihat pada sejumlah Peraturan Pemerintah (PP) dan Peraturan Kepala (Perka) BKN yang tengah dirancang sebagai juklak dan juknis UU Nomor 5 tahun 2014.

Berbicara tentang masa yang telah lewat dan tahun yang terbentang, tidak terlepas dari sosok Janus, dewa dalam mitologi Romawi. Ia dilukiskan sebagai dewa dengan dua wajah, menghadap dua arah berbeda. Disebutkan bahwa satu wajah memandang masa lalu, sedangkan wajah lainnya melihat masa depan. Dari figur Janus yang sekadar mitos, sebagai entitas organisasi, kita memahami perlunya menimbang masa lalu sekaligus menakar masa depan. Visi BKN menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat jelas membutuhkan komitmen segenap pegawai, dukungan semua stakeholders (pemangku kepentingan), dan waktu yang tidak sebentar. Namun, bukankah perjalanan 1000 mil dimulai dari langkah pertama? (Aman)

SK Pemberhentian Pejabat Struktural Tanpa Alasan Dapat Dibatalkan

Kepada Yth. Redaksi.

Bersama surat ini, saya bermaksud mengkonsultasikan perihal terbitnya surat pemberhentian kepada saya sebagai pejabat struktural eselon IV tetapi tanpa penjelasan apa yang menjadi alasan mengapa saya diberhentikan. Terkait itu, apakah SK pemberhentian saya dinyatakan sah, tanpa saya mengerti kesalahan yang saya lakukan? Atas penjelasan yang diberikan, saya ucapkan terimakasih.

Salam hormat,
AM.

Jawaban

Berdasarkan Keputusan Ka. BKN Nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP 100 Tahun 2000 jo PP 13 Tahun 2002, dalam romawi III huruf D angka 3 menyatakan bahwa Hasil Persidangan Pertimbangan Baperjakat disampaikan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang, yaitu pertimbangan pemberhentian dari jabatan struktural dengan alasan-alasannya sebagaimana tersebut dalam anak lampiran 1 f. Selain itu, dalam PP Nomor 100 Tahun 2000 yang telah diubah dengan PP Nomor 13 Tahun 2002 pasal 10 dinyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil diberhentikan dari jabatan struktural karena:

- 1) Mengundurkan diri dari jabatan yang didudukinya;
- 2) Mencapai batas usia pensiun;
- 3) Diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil;
- 4) Diangkat dalam jabatan struktural atau jabatan fungsional; cuti diluar tanggungan Negara, kecuali cuti diluar tanggungan Negara karena persalinan;
- 5) Tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
- 6) Adanya perampangan organisasi pemerintah;
- 7) Tidak memenuhi persyaratan kesehatan jasmani dan rohani; atau

Hal-hal lain yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jika ketentuan-ketentuan di atas tidak dapat dipenuhi, maka SK pemberhentian dalam jabatan dapat dibatalkan.

PNS Diploma II alih tugas menjadi Pengawas Pada Usia 56 Tahun

Kepada : Yth Redaksi Buletin BKN

Salam sejahtera dan semoga tim Buletin BKN senantiasa diberi kelancaran dalam memberitakan informasi-informasi mengenai kepegawaian di nusantara.

Perkenalkan saya AS, bermaksud menyampaikan keluhan perihal dibatalkannya jabatan saya selaku pengawas TK,SD dan PKB di tingkat kecamatan padahal kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan bidang kerja jabatan terakhir yang saya jalani. Saya merupakan PNS dengan latar belakang pendidikan terakhir diploma II dan memiliki masa kerja guru 33 Tahun 6 Bulan dengan jabatan terakhir Guru Dewasa dan saat diangkat menjadi pengawas berusia 56 tahun 3 bulan. Terkait itu saya mohon diberikan penjelasan lebih lanjut.

Hormat saya,
AS,
Kec. Mempawah Hulu

Jawaban :

Kep Menpan Nomor : 91/KEP/M.PAN/10/2001 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan Angka Kreditnya, dalam Bab IX antara lain dinyatakan dalam Pasal 22 ayat (1) huruf a, bahwa Pegawai Negeri Sipil yang akan diangkat untuk pertama kali dalam jabatan Pengawas Sekolah harus memenuhi syarat umum pendidikan serendah-rendahnya Sarjana (S1) atau Diploma IV yang sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan, kecuali bagi Pegawai Negeri Sipil yang berasal dari guru dan ditugaskan di daerah terpencil dapat berijazah serendah-rendahnya Diploma II yang sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan;

Dilihat dari pasal tersebut saudara tidak berpendidikan S1 ataupun Diploma IV akan tetapi berpendidikan Diploma II dan bekerja di daerah terpencil sebagai Pengawas TK, SD, dan PLB di Kec. Mempawah Hulu, UPT Karangan, Kabupaten Landak, sehingga dalam pasal ini telah sesuai dengan yang dipersyaratkan.

Dalam Pasal 22 ayat (2) huruf a, dinyatakan bahwa PNS yang berasal dari guru untuk diangkat pertama kali dalam jabatan Pengawas Sekolah Taman Kanak-kanak/Raudhatul Athfal/Busthanul Athfal, Sekolah Dasar/ Madrasah Ibtidaiyah/Madrasah Diniyah/Sekolah Dasar Luar Biasa harus memenuhi syarat khusus sebagai berikut :

1. Berkedudukan serendah-rendahnya Guru Madya;
2. Berpengalaman sebagai guru Taman Kanak-kanak/Raudhatul Athfal/Busthanul Athfal, Sekolah Dasar/ Madrasah Ibtidaiyah/Madrasah Diniyah/Sekolah Dasar Luar Biasa, sekurang-kurangnya 6 (enam) tahun secara berturut-turut.

Jika saudara memiliki masa kerja guru 33 Tahun 6 Bulan dengan jabatan terakhir Guru Dewasa maka pengangkatan sebagai Pengawas Sekolah tersebut telah sesuai dengan yang dipersyaratkan.

Namun, dalam Kep Menpan Nomor : 91/KEP/M.PAN/10/2001 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan Angka Kreditnya, dalam Bab IX Pasal 22 ayat (3) disebutkan bahwa Guru yang akan diangkat sebagai Pengawas Sekolah, berusia setinggi-tingginya 5 (lima) tahun di bawah usia pensiun dalam jabatan Guru.

Dalam hal pengangkatan anda dari guru menjadi Pengawas Sekolah, tidak sesuai dengan yang dipersyaratkan karena pada saat pengangkatan anda berusia 56 tahun 3 bulan sehingga Surat Keputusan tentang Pengalihan Jabatan Fungsional PNS dalam Jabatan Pengawas "tidak memenuhi syarat" dengan demikian jabatan Pengawas TK, SD, dan PLB tidak sah dan jabatannya dikembalikan kepada jabatan semula yaitu jabatan Guru.



Long Time Ago, People Who Sacrifice Their Sleep, Family, Food, Laughter & Other Joys of Life were Called **SAINTS**. But Now, They Are Called **IT Professionals**

Attention All

There was a husband and his wife sitting next to a drunk in a bar. Suddenly the drunk stands up and yells,

"Attention all!!!" and farts loudly.

The wife is extremely embarrassed, and the husband looks at the drunk and says, "Excuse me, you just farted before my wife."

The drunks replies, "I'm sorry I didn't know it was her turn."

Old Sea Captain Goes Into a Bar

An old sea captain with one wooden leg, one hook replacing a missing hand, and one missing eye goes into a bar.



The sailor sitting next to him says, "You're really in bad shape. What happened to your leg?"

"I fell overboard," says the Captain, "and before my mates could pull me aboard, a shark bit it off."

"Terrible," says the sailor. "And what happened to your hand?"

"We attacked a man-o'-war," says the Captain, "and one of the attackees chopped it off with a saber."

"Awful," says the sailor. "And how did you lose your eye?"

"Seagull droppings," says the Captain.

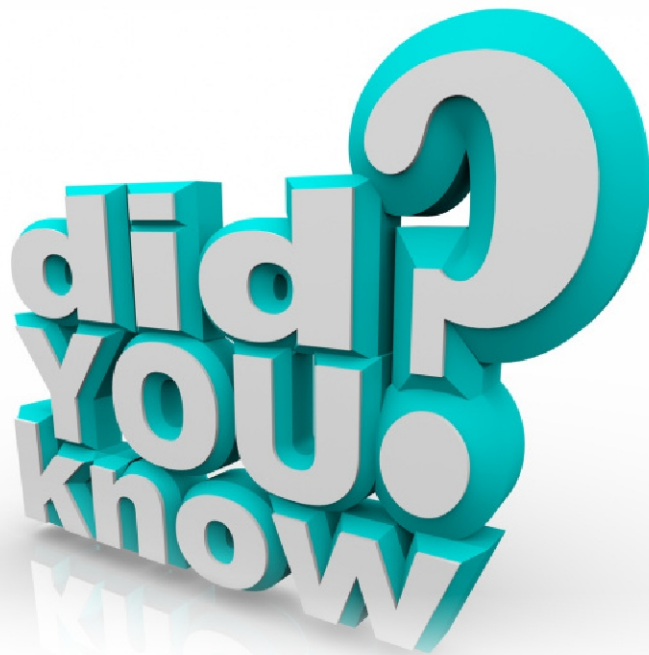
"Amazing," says the sailor. "I didn't know seagull droppings could put your eye out."

"Can't," says the Captain. "But it was my first day with the hook."

Berry/Google.com

Saat ini, **Kantor Pusat
BKN Jakarta** Mengelola
Kurang Lebih **1 Juta**
Arsip Tata
Naskah Kepegawaian

**Sumber: Direktorat Arsip
Kepegawaian I BKN*



Per 30 Juni 2014,
PNS Aktif di Indonesia
Berjumlah **4,3 Juta**

**Sumber: Kedeputan
Bidang Sistem Informasi
Kepegawaian BKN*

BADAN

KEPE
GAWA
IAN

NEGARA

ISSN 1979-6277

