

Buletin

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

ISSN: 1979-6277

Informasi yang Mencerahkan
Edisi XXXII - 2015



PUPNS, Pastikan Anda Mendaftar
(Kepala BKN, Bima Hari Wibisana)



Pengantar Redaksi

Pembaca Setia Buletin BKN, Merupakan kerinduan sekaligus kebahagiaan bagi kami untuk kembali hadir dan menyapa para pembaca yang budiman melalui Edisi Ketiga Buletin BKN Tahun 2015 ini. Memasuki triwulan ketiga tahun ini, derap langkah dan perputaran roda Instansi Pemerintah, baik Pusat maupun Daerah semakin dinamis dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan diawal tahun. Buletin BKN senantiasa berupaya semaksimal mungkin untuk menyajikan berbagai dinamika yang berkembang kepada para pembaca sekalian.

Pada Edisi Ketiga Tahun 2015 ini kami menyajikan berbagai informasi kepegawaian, dengan Tema Sentral: "e-PUPNS". Tujuan kami mengusung tema pokok ini didasari oleh urgensi data PNS yang telah sekian lama belum dilakukan pendataan ulang sekaligus pemutakhiran (*updating*) sejak tahun 2003. Sesuai dengan mandat UU ASN (UU No. 5 Tahun 2014), salah satu fungsi Badan Kepegawaian Negara adalah penyimpanan informasi Pegawai ASN yang telah dimutakhirkan oleh Instansi Pemerintah serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi ASN.

Selain berita dan artikel terkait dengan tema sentral, Edisi Ketiga Tahun 2015 Buletin BKN ini juga menyajikan berbagai informasi kepegawaian, antara lain Pembinaan Disiplin Pegawai ASN, Moratorium Penerimaan Pegawai ASN, memahami lebih dalam tentang Reformasi

Birokrasi yang mengalami pergeseran makna hakiki dari sekedar absensi, berita seputar semangat untuk maju dalam manajemen ASN dan pelayanan publik dari Daerah, seperti Tapanuli Utara, Padang, dan Aceh, termasuk juga tentang revolusi mental yang sangat mendesak dibutuhkan bangsa ini, semangat untuk terus berinovasi, penilaian 1000 JPT untuk Bidik ASN yang berintegritas, dan sebagainya, yang telah 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 yang ditulis oleh para penulis. Untuk melengkapi sajian pada edisi kali ini, Serba-Serbi, Konsultasi, dan Humor juga melengkapi sajian edisi kali ini, termasuk informasi singkat terkait dengan data dan informasi terkait dengan manajemen ASN pada sampul belakang Buletin BKN ini.

Pembaca yang budiman, Akhir kata, segenap Tim Redaksi Buletin BKN berharap semoga informasi yang kami sajikan dihadapan pembaca yang budiman 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

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

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

Alamat Redaksi: Bagian Humas, LT.1 Jl. Mayjen Sutoyo No. 12 Cililitan Jakarta Timur 13460 Telp. & Fax: (021) 8088 2815 Email: buletin_bkn@yahoo.co.id



Badan Kepegawaian Negara (BKN) Republik Indonesia



@BKN_RI

Mengapa e-PUPNS?

hal. 4

e-PUPNS Wujudkan Data PNS Akurat

hal. 5

Mutakhirkan Datamu!

hal. 7

Bima Haria Wibisana: 'Lompatan Kecil' pun Merupakan Sebuah Inovasi

hal. 8

Pembinaan Aparatur Sipil Negara Tekan Pelanggaran Disiplin

hal. 12

Penilaian 1000 JPT Bidik ASN Berintegritas

hal. 26

2015, Pemerintah Tunda Penerimaan Pegawai

hal. 28

Berita Foto

hal. 29-32

Mewujudkan Aparatur yang Profesional dan Bertanggung Jawab dari Tapanuli Utara

hal. 33

Bangun Aplikasi Pengelola Kepegawaian, Kota Banda Aceh Raih BKN Award

hal. 35

Dari Selasar Terminal, BKD Kota Padang Beri Kepuasan Layanan

hal. 37

Opini

hal. 49-56

Sofyan Djalil: Reformasi Birokrasi, Bukan Sekadar Absensi

hal. 42

"Ayo Kerja"

hal. 57

Mengapa e-PUPNS?

Dengan kesadaran akan kebutuhan data kepegawaian yang tepat guna menjawab keperluan reformasi birokrasi sebagaimana tuntutan UU ASN No.5 Tahun 2014, dibutuhkan aksi untuk melahirkan kebijakan dalam melakukan pembaharuan data mengingat pendataan PNS yang ada belum bekerja secara maksimal.

Pemahaman itu pula yang menunjang lahirnya e-PUPNS sebagai sarana untuk mengoptimalkan pemutakhiran data kepegawaian berbasis elektronik. Diperlukan komitmen seluruh jajaran

Melalui pendataan ulang PNS secara elektronik (e-PUPNS), Badan Kepegawaian Negara (BKN) berupaya mengubah persepsi tersebut.

“Kemutakhiran dan keakurasian data merupakan tanggung jawab penuh masing-masing pegawai,” tandas Kepala BKN Bima Haria Wibisana tatkala *Launching* e-PUPNS di Aula BKN Pusat Jakarta, Selasa (1/9).

Bima Haria Wibisana lebih lanjut mengutarakan bahwa e-PUPNS juga

kepegawaian menjadi manajemen SDM. “Data kompetensi ini amat dibutuhkan guna menyelenggarakan Manajemen ASN secara komprehensif,” tuturnya.

Pemutakhiran data kepegawaian selain berdampak pada kelengkapan informasi, juga membantu berjalannya sistem pelayanan kepegawaian lainnya. Misalnya dalam sistem kepangkatan, ketika melakukan konversi pangkat lama ke pangkat baru dibutuhkan data yang

akurat. Untuk itu, e-PUPNS agaknya dijadikan media kelengkapan informasi yang membantu berjalannya proses pelayanan



Pegawai ASN untuk bertanggung jawab terhadap pembaharuan data kepegawaiannya masing-masing.

Mengingat sebagian PNS memiliki persepsi bahwa keakuratan data pegawai merupakan tanggung jawab Biro Kepegawaian/BKD di instansinya.

merupakan sarana strategis untuk menelusuri data kompetensi yang dimiliki pegawai sesuai dengan amanah UU ASN yang mengubah paradigma manajemen administrasi

kepegawaian yang berkualitas. Diharapkan kerja sama yang baik dari seluruh elemen instansi pemerintah untuk bersedia mengalokasikan waktu dan ruang serta turut mensosialisasikan e-PUPNS yang resmi dilakukan sejak 1 September hingga 31 Desember 2015 mendatang. *aman/desi*

e-PUPNS Wujudkan Data PNS Akurat

Pendataan ulang PNS secara elektronik (e-PUPNS) yang merupakan kegiatan pemutakhiran data PNS ini dimulai pada 1 September dan berakhir pada 31 Desember 2015. Untuk menelisik dan menelaah berbagai gatra e-PUPNS tersebut, tim buletin Yosua Edy Jaya, Abdur Rahman S, serta Mia Kurniati (fotografer) mewawancarai Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian Yulina Setiawati NN yang juga menjabat Plt. Deputi Bidang Pembinaan Sistem Informasi Kepegawaian di ruang kerjanya:

Yulina Setiawati NN menggarisbawahi bahwa e-PUPNS merupakan amanah Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) dimana BKN berkewajiban untuk mengelola dan mengembangkan sistem informasi kepegawaian. Menurutnya, e-PUPNS bukan hanya kebutuhan bagi instansi pemerintah tetapi juga bagi masing-masing pegawai. "PNS dapat melihat, memperbaiki, serta mengupdate jika ada data yang kurang akurat," ucapnya.

Beliau pun mengartikulasikan bahwa e-PUPNS ditujukan untuk memperoleh dan mewujudkan data PNS yang akurat, terpercaya, dan terintegrasi guna mengembangkan sistem informasi kepegawaian yang mendukung pengelolaan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang rasional. "e-PUPNS ini dilakukan dengan memanfaatkan kecanggihan teknologi informasi," tuturnya.

Yulina lebih lanjut menyatakan bahwa dengan e-PUPNS, BKN membangun kepedulian dan kepemilikan PNS (*sense of awareness/ownership*)

terhadap data kepegawaiannya. Menurutnya, sebagian pegawai kurang peduli dengan keakuratan data kepegawaiannya, dan baru menyadarinya jika ada keperluan tertentu seperti pengurusan kenaikan pangkat. Terlebih, keakuratan data kepegawaian dipersepsikan mutlak tanggung jawab BKD/Biro Kepegawaian atau pun BKN semata. "Dengan e-PUPNS, kita memberikan 'pencerahan' bahwa PNS pun harus mengindahkan ketepatan data kepegawaian masing-masing," ujarnya.

Diungkapkan pula bahwa seluruh PNS berkewajiban untuk mengikuti updating data melalui e-PUPNS. "Jika seorang pegawai tidak melakukannya, pegawai tersebut tidak tercatat dalam database ASN nasional di BKN, dan konsekuensi terburuknya adalah yang bersangkutan tidak akan mendapatkan layanan kepegawaian dan dinyatakan berhenti/pensiun," tuturnya.

Untuk menyikapi dinamika perubahan organisasi, pemekaran wilayah, serta adanya perubahan dalam manajemen kepegawaian termasuk di dalamnya manajemen ASN, e-PUPNS rencananya dilaksanakan secara periodik setiap 10 tahun sekali. Terakhir, kegiatan PUPNS dilakukan pada 2003 secara manual (tidak *online*). "Dengan demikian, e-PUPNS juga merupakan instrumen guna membangun fungsi *monitoring* dan evaluasi (*monev*) data kepegawaian untuk meningkatkan dan memelihara keakuratan data," imbuhnya.

Kesiapan BKN

Yulina mengutarakan bahwa agar e-PUPNS berjalan efektif dan



efisien, BKN telah mempersiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan. Pertama, persiapan untuk aspek regulasi. "Untuk aspek ini, BKN telah menerbitkan Peraturan Kepala BKN Nomor 19 tahun 2015 tentang Pedoman Pelaksanaan Pendataan Ulang PNS, selain UU ASN yang menjadi 'payung hukum'-nya" ucapnya.

Lebih lanjut Yulina menjabarkan bahwa persiapan untuk aspek kedua adalah pembangunan infrastruktur e-PUPNS. Infrastruktur ini mencakup *hardware, software, networking* dan *security*, serta data PNS.

Yulina pun menyatakan bahwa persiapan untuk aspek ketiga mencakup aspek kognitif dan perilaku pegawai terkait e-PUPNS. Terkait hal ini, BKN Pusat dan 14 Kanreg BKN secara intens melakukan sosialisasi dan pelatihan ke berbagai instansi pemerintah. Di samping itu, BKN pun menyediakan Buku Pedoman Pelaksanaan PUPNS di web BKN baik bagi pengguna, *helpdesk*, dan admin yang dapat diunduh kapan pun secara gratis. "Hal ini agar segenap pegawai bisa memahami *content* (materi) dan teknis e-PUPNS secara



komprehensif,”terangnya.

Menurutnya, *coverage* (ruang lingkup) data dalam e-PUPNS mencakup data pokok kepegawaian (*core data*), data riwayat pegawai (*historical data*), data sosial-ekonomi PNS, *self-assessment*, dan data *stakeholders*. Secara rinci *core data* meliputi *historical data* yang terdiri dari kepangkatan, pendidikan formal dan nonformal, jabatan struktural/fungsional tertentu, serta keluarga (pasangan dan anak). Sementara, data sosial-ekonomi PNS meliputi pendidikan anak dan perumahan. Ada pun untuk *self-assessment* meliputi kompetensi dan potensi pegawai. Data *stakeholders* antara lain memuat Bapertarum, BPJS Kesehatan, Kartu Pegawai elektronik (KPE). “Mari kita bergandengan tangan, untuk suksesnya e-PUPNS 2015,” tandasnya.

Go Public

Tatkala disambangi tim buletin di ruang kerjanya, Direktur Pengolahan Data dan Informasi Kepegawaian Sidik Kadarusman menjelaskan bahwa dalam praktiknya, e-PUPNS akan menghadapi sejumlah tantangan. Pertama, gangguan terhadap *network* (jaringan) internet. Kedua, kurang cakupannya sebagian pegawai memanfaatkan internet guna melakukan e-PUPNS.

Sidik Kadarusman menguraikan bahwa BKN telah mengantisipasi gangguan yang mungkin terjadi terhadap koneksi internet. Menurutnya, aral yang dapat menghambat kelancaran e-PUPNS ini umumnya terjadi di sebagian Indonesia Timur atau pun wilayah-wilayah terluar Indonesia. Untuk menghadapi hal tersebut, jangka waktu e-PUPNS berlangsung cukup lama, yakni sejak awal September hingga 31 Desember 2015. “Para pegawai bisa melakukannya kapan saja termasuk di luar hari kerja (Sabtu-Minggu, Red), dengan

dengan penunjukan user admin e-PUPNS instansi oleh BKN atas usul pejabat yang bertanggung jawab di bidang kepegawaian, lalu dilanjutkan dengan *Setting* e-PUPNS admin oleh *user* admin e-PUPNS di instansi dan pelaksanaan e-PUPNS 2015 itu sendiri. Tahapan penting lain yang tak kalah penting di dalam mensukseskan kegiatan ini adalah tahap *monitoring* dan implementasi. Tahap ini terdiri atas penyelesaian data bermasalah, pengawasan progres e-PUPNS oleh PNS bersangkutan dan Pemantauan proses e-PUPNS dan permasalahannya oleh *user executive*.

Sidik mengungkapkan pula bahwa Biro Kepegawaian di instansi pusat dan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) di instansi daerah berperan penting guna kelancaran e-PUPNS. “Termasuk untuk memfasilitasi pegawai yang kurang mumpuni menggunakan internet untuk melakukan e-PUPNS,” imbuhnya. *aman/yosua*



gadget apa pun yang terhubung internet,”tuturnya.

Lebih jauh Sidik mengungkapkan bahwa secara teknis tahapan Implementasi e-PUPNS di awali

Seluruh PNS berkewajiban untuk mengikuti *updating* data melalui e-PUPNS

Mutakhirkan Datamu!

PNS setanah air akhir-akhir ini sepertinya sedang heboh. Gencarnya sosialisasi e-PUPNS membuat gamblang apa dan bagaimana prosedur pendataan ulang ini. Namun, tidak sedikit menimbulkan keresahan bagi sebagian PNS. Bagaimana tidak, selain kegugupan pengisian data secara elektronik, banyak juga yang mengkhawatirkan konektivitas jaringan internet di daerah.

Sebenarnya, kita perlu menyambut e-PUPNS ini dengan ceria. Pasalnya, melalui pendataan ulang ini akan tercipta data kepegawaian yang akurat dan terintegrasi sehingga lebih memudahkan penataan PNS secara nasional menuju profil PNS yang lebih sejahtera dan profesional. Kedua, pemutakhiran data dalam e-PUPNS tidaklah serumit yang dibayangkan. Prosedur e-PUPNS secara gamblang dijelaskan dalam Perka BKN nomor 19 Tahun 2015 tentang pedoman Pelaksanaan Pendataan Ulang Pegawai Negeri Sipil secara elektronik Tahun 2015.

Tahap pertama yang harus dilakukan, yaitu pendaftaran. pendaftaran dilakukan oleh individu PNS. Setiap PNS dalam melakukan entri PUPNS harus registrasi terlebih dahulu sebagai otentifikasi PNS yang bersangkutan. Pada tahap ini, PNS yang bersangkutan menggunakan NIP dan kata sandi untuk mendapatkan nomor register. Nomor register dan kata sandi digunakan untuk login ke dalam sistem e-PUPNS.

Tahap selanjutnya adalah pengisian formulir e-PUPNS. Formulir

e-PUPNS terdiri atas data utama PNS, data posisi, data riwayat, data untuk PNS Guru yang hanya diisi oleh PNS Guru dan data untuk PNS Dokter yang hanya diisi oleh dokter serta data *stakeholders*. Pada tahap ini seorang PNS harus memeriksa keakuratan dan kelengkapan data kepegawaiannya masing-masing. Mekanisme pemeriksaan data ini akan dijumpai 2 kemungkinan, yaitu apabila data yang ada dalam sistem e-PUPNS sudah akurat dan lengkap maka yang bersangkutan dapat langsung mengirim data untuk dilakukan proses verifikasi. Sebaliknya, jika ditemukan data yang tidak akurat atau tidak lengkap, PNS yang bersangkutan harus melakukan pemutakhiran data sesuai dengan keadaan sebenarnya. Pemutakhiran tersebut harus didukung dengan dokumen pendukung dan disampaikan kepada verifikator. Lalu, siapa verifikator itu?

Verifikator mempunyai kewenangan memverifikasi data sesuai dengan tingkat kewenangan yang dimiliki. kewenangan memverifikasi ditentukan secara berjenjang. Pada instansi pusat verifikator paling rendah adalah unit kerja yang bertanggung jawab di bidang kepegawaian di lingkungan kantor wilayah atau sejenis sampai dengan paling tinggi BKN. Sementara untuk instansi daerah, verifikator paling

rendah jenjangnya adalah satuan kerja perangkat daerah (SKPD) sampai yang tertinggi BKN. Tentu semakin rendah jenjangnya, maka kewenangannya pun semakin terbatas.

Verifikator inilah yang menentukan apakah pemutakhiran data yang telah kita lakukan dengan dukungan dokumen yang telah kita sampaikan dapat diterima atau tidak. Jika diterima, pembaharuan data yang kita lakukan sudah benar.

Jika masih ditemukan kesulitan, sistem e-PUPNS sudah melengkapi dirinya dengan sistem bantuan atau disebut *Help Desk System* yang bertujuan membantu pendaftaran dan proses pengisian e-PUPNS jika menemui kesulitan. Jadi, e-PUPNS bukanlah proses yang rumit dan susah. Namun, perlu berhati-hati dalam melakukan pengisian dan perlu dukungan dokumen dalam pengisiannya.

PNS yang acuh tak acuh terhadap e-PUPNS akan berpengaruh pada pelayanan kepegawaian PNS yang bersangkutan. Lebih buruk lagi, data PNS yang bersangkutan dapat dapat dikeluarkan dari *database* kepegawaian nasional. Kalau sudah begitu, masih enggan memutakhirkan data kepegawaian sendiri? Ayo daftar sekarang! *aniq*

Panduan PUPNS selengkapnya bisa Anda *download* melalui alamat:

<http://www.bkn.go.id/publikasi/buku-pedoman-pelaksanaan-e-pupns>

Bima Haria Wibisana: 'Lompatan Kecil' pun Merupakan Sebuah Inovasi



Unit	Page	Page	Page
Unit 1	Page 1	Page 2	Page 3
Unit 2	Page 4	Page 5	Page 6
Unit 3	Page 7	Page 8	Page 9
Unit 4	Page 10	Page 11	Page 12
Unit 5	Page 13	Page 14	Page 15
Unit 6	Page 16	Page 17	Page 18
Unit 7	Page 19	Page 20	Page 21
Unit 8	Page 22	Page 23	Page 24
Unit 9	Page 25	Page 26	Page 27
Unit 10	Page 28	Page 29	Page 30

e-Monitoring RPA BKN



Aplikasi *e-monitoring* RPA BKN yang sebelumnya hanya dimaksudkan untuk mengawasi serapan anggaran ternyata berhasil meningkatkan penyerapan anggaran dan mendapat apresiasi dari Kementerian Keuangan. Hal ini membuktikan kata-kata Bima Haria Wibisana bahwa banyak yang dapat kita lakukan, apabila diawali dengan niat yang baik. Bima pun menginstruksikan agar setiap unit berpikir *out of the box* dan berani '*melompat*'. Karena, lompatan kecilpun merupakan sebuah inovasi. Berikut lompatan-lompatan kecil yang telah dilakukan dan yang masih direncanakan oleh BKN:

1. Computer Assisted Test (CAT) BKN

CAT BKN telah menjadi *trade mark* BKN dengan diperolehnya Sertifikat Hak Cipta atas CAT oleh BKN sekaligus pengakuan bahwa sistem seleksi CPNS yang diakui dan legal adalah hanya CAT BKN. CAT BKN sendiri telah mendapatkan pengakuan internasional dengan diraihnya penghargaan *ASEAN Public Sector Organisation of the Year*, pada ajang *Future Gov Awards* se-Asia Pasifik di Kuala Lumpur, Malaysia. Ke depan, BKN merencanakan tes kompetensi dasar

(TKD) dengan CAT dapat dilakukan secara *online* setiap saat. Peserta yang lolos *passing grade* TKD akan memperoleh sertifikat sebagai persyaratan mendaftar CPNS.

2. Instansi Terbaik Penyerapan Anggaran Semester I Tahun 2015

Predikat terbaik diberikan oleh Kementerian Keuangan kepada BKN merupakan pengakuan prestasi kinerja BKN. Saat ini, BKN telah menggunakan Sistem Aplikasi Penyerapan Anggaran secara *real time* dan dapat dipantau oleh para Pimpinan BKN dan juga para Pejabat Pembuat Komitmen.

3. Respons Cepat Pengaduan

Masyarakat dapat menyampaikan keluhan melalui email, telepon dan aplikasi *Lapor.go.id* yang dikembangkan oleh Kantor Staff Kepresidenan. Ataupun melalui media sosial seperti facebook, twitter. Humas BKN akan senantiasa siap merespon dengan cepat keluhan tersebut.

4. e-PUPNS

Pelayanan yang baik didasarkan pada pemahaman yang baik terhadap siapa yang kita layani. Pendaftaran

Wajar Tanpa Pengecualian



Ulang PNS (PUPNS) yang akan dilaksanakan mulai September 2015 sampai dengan Desember 2015 membantu BKN memahami setiap PNS agar dapat memberikan pelayanan lebih baik kepada PNS.

5. Membentuk IT Roadmap Kepegawaian

Mengelola PNS seluruh Indonesia membutuhkan berbagai instrumen pendukung yang bisa diandalkan dan juga *up to date*. Oleh karenanya, BKN saat ini juga sedang mempersiapkan berbagai sarana teknologi dalam bentuk IT roadmap. Adanya IT roadmap ini diharapkan BKN memiliki akses terkait dengan kepegawaian setiap instansi.

6. Pelayanan Kepegawaian

Penetapan SK Pensiun PNS Golongan IV/c ke atas saat ini cukup ditandatangani oleh Kepala BKN atas nama Presiden. Penyelesaian SK Pensiun di informasikan kepada masyarakat secara *real time* melalui website BKN di www.bkn.go.id.

7. Penilaian Kompetensi ASN

Sebagai salah satu unit kerja di BKN, Pusat Penilaian Kompetensi (Puspenkom) ASN BKN sejak Tahun

2006 telah banyak memberikan kontribusi ‘lompatan’ yang sangat banyak untuk internal maupun eksternal BKN. Seperti proses *assessment* dan pemetaan yang telah dilakukan untuk lingkup Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT), baik JPT Pratama, JPT Madya maupun JPT Utama. Selain itu, ‘lompatan’ lainnya yang dilakukan Puspenkom ASN BKN, meliputi pemetaan potensi dan kompetensi pegawai, desain pengembangan kompetensi pegawai/pejabat, Konseling dan *feedback*, seleksi calon Jabatan Asesor, pelatihan dan pengembangan Jabatan Asesor serta asistensi pembangunan unit *Assessment Center* instansi Pemerintah Pusat dan Daerah.

8. Aplikasi Sistem Kinerja

Pegawai dengan e-Kinerja

Kinerja ASN perlu untuk terus ditingkatkan dan juga dipantau. Sebelumnya, format penilaian kinerja PNS masih menyimpan berbagai permasalahan, baik kualitas maupun kuantitas kinerja. Hadirnya e-Kinerja yang merupakan Sistem Aplikasi Penilaian

Kinerja ASN menjadi harapan akan penilaian kinerja pegawai yang lebih efisien, tercatat mulai dari perencanaan hingga penilaian yang terdapat dalam satu sistem. Sistem Aplikasi e-Kinerja juga dapat diakses secara *Web-Base* yang terkoneksi antara BKN, Instansi Pusat serta Daerah sehingga proses *monitoring* dan pengendalian dapat dilakukan dengan lebih mudah. Saat ini, e-Kinerja masih dalam tahap uji coba di BKN, sebelum diimplementasikan ke seluruh Instansi Pusat dan Daerah.

9. Tata Naskah Digital

BKN Juga sedang mempersiapkan pengelolaan tata naskah *digital* yang diharapkan dapat terealisasi pada akhir tahun ini.

Akhirnya, kesuksesan hanya dapat diraih dengan berpegang pada semboyan: “inovasi tiada henti”. Mengutip pernyataan Thomas Smith bahwa “Inovasi merupakan perubahan, baik besar maupun kecil yang membuat perbedaan”, yang tentunya untuk mencapai sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya. *janry/fuad*

e-Monitoring RPA Antarkan BKN Peringkat I Kinerja Pelaksanaan Anggaran 2015

Untuk meningkatkan transparansi, *monitoring* dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan berbasis teknologi informasi, Biro Keuangan BKN menerbitkan aplikasi *e-Monitoring* Rencana Pencairan Anggaran BKN atau *e-Monitoring* RPA-BKN. Aplikasi ini memungkinkan realisasi anggaran berjalan sesuai dengan rencana penyerapan yang telah ditetapkan. Berjalannya realisasi sesuai rencana penyerapan tersebut menjadi salah satu item yang mengantarkan BKN sukses meraih peringkat I Kinerja Pelaksana Anggaran Semester I 2015.

Pemerintah melalui Wakil Menteri Keuangan Mardiasmo menyerahkan penghargaan peringkat I tersebut kepada BKN, pertengahan Agustus lalu. Selain kepada BKN, Pemerintah melalui Wakil Menteri Keuangan Mardiasmo memberikan apresiasi kepada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) selaku peringkat kedua, Kementerian Keuangan di peringkat ketiga, Badan SAR Nasional peraih peringkat keempat dan Mahkamah Agung di posisi kelima.

Kepala Biro Keuangan BKN Periode Februari 2014 hingga Agustus 2015, Heru Purwaka mengatakan adanya aplikasi *e-Monitoring* RPA-BKN memudahkan pemantauan perkembangan penyerapan anggaran unit eselon II dan Kantor Regional (Kanreg) BKN. "Melalui aplikasi ini kondisi penyerapan anggaran setiap unit di BKN

dapat dipantau secara *real time* sehingga jika terpantau ada unit yang lambat dalam penyerapan, kami akan sampaikan evaluasinya kepada pimpinan. Aplikasi ini memungkinkan BKN semakin tertib dalam pengelolaan aplikasi keuangan," jelas Heru.

Saat diwawancara tim Buletin BKN, Heru yang didampingi Kepala Subbagian Pengolahan Data Keuangan pada Biro Keuangan, Wahyu, menyampaikan selain data realisasi anggaran *real time*, aplikasi *e-Monitoring* RPA-BKN mampu menyajikan informasi tentang

perbandingan/penilaian antara rencana realisasi penyerapan dan realisasi anggaran pada bulan sebelumnya dengan formula:

- Rencana vs realisasi lebih besar dan sama dengan 90% ($\geq 90\%$)
- Rencana vs realisasi lebih besar 60 sampai dengan 89,99 persen (≥ 60 s.d. 89,99%)
- Rencana vs realisasi nol sampai dengan 59,99 persen ($\leq 59,99\%$).



spu.bkn.go.id

Badan Kepegawaian Negara RI
KANTOR PUSAT & KANTOR REGIONAL

Jumat, 21 Agustus 2015
16 14 27 WIB

REALTIME REALISASI ANGGARAN TA - 2015

Total Anggaran: Rp. 614.132.754.000,- Total Realisasi: Rp. 309.033.467.723,- Persentase Realisasi: 50,32 %

NO.	SATUAN KERJA	PAGU/ANGGARAN	REALISASI	PERSENTASE
1	KANTOR REGIONAL IV BKN MANADO	19.862.029.000	12.397.299.910	74,82 %
2	KANTOR REGIONAL V BKN JAKARTA	15.950.545.000	10.390.063.349	64,81 %
3	KANTOR REGIONAL VI BKN MEDAN	14.321.750.000	9.105.489.967	63,58 %
4	KANTOR REGIONAL X BKN DENPASAR	15.661.199.000	9.492.797.210	60,81 %
5	KANTOR REGIONAL II BKN SURABAYA	19.845.287.000	11.982.048.634	60,38 %
6	KANTOR REGIONAL I BKN YOGYAKARTA	23.713.374.000	14.183.842.562	59,81 %
7	KANTOR REGIONAL VII BKN PALEMBANG	14.498.854.000	7.720.368.417	53,36 %
8	KANTOR PUSAT JAKARTA	404.219.275.000	206.175.035.526	51,01 %
9	KANTOR REGIONAL XI BKN MANADO	11.061.302.000	5.431.691.919	49,11 %

Hasil perbandingan antara rencana realisasi penyerapan dan realisasi anggaran pada bulan sebelumnya, jelas Heru, akan menjadi salah satu pertimbangan penyusunan anggaran BKN pada tahun berikutnya. "Jadi, bisa saja terjadi suatu unit yang tahun ini diberikan anggaran besar namun serapan anggarannya tidak optimal, maka alokasi anggaran yang tidak terserap akan dialihkan untuk unit lain pada tahun selanjutnya." *e-Monitoring* RPA-BKN, jelas Heru, dapat diakses secara langsung dengan sajian data *real time* melalui link:

<http://spu.bkn.go.id/rpabkn>.



Selain menggunakan parameter tingkat penyerapan hingga semester I tahun 2015, Kementerian Keuangan melalui pernyataan yang termuat dalam *website* kemenkeu.go.id menyebutkan setidaknya ada enam kriteria yang harus dipenuhi oleh K/L yang termasuk dalam kelima K/L dengan indikator pelaksanaan anggaran terbaik tersebut, yakni penyelesaian tagihan, kesesuaian antara perencanaan pencairan dana dan realisasinya, penyampaian data kontrak melalui Sistem Perbendaharaan dan Anggaran Negara (SPAN) dan revisi Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) dan ketepatan pengisian Surat Perintah Membayar (SPM).

Atas prestasi yang telah diraih BKN, Heru berharap performa *excellent* dalam kinerja pelaksanaan anggaran pada semester II 2015 dan di waktu mendatang dapat senantiasa terjaga. "Kami berharap BKN dapat selalu menampilkan kinerja profesional disemua lini tidak hanya di level nasional, tetapi juga dalam kancah internasional," pungkas Heru.

Langkah-langkah Mengakses e-Monitoring RPA-BKN:

1. Aplikasi ini dapat diakses melalui PC, laptop, LCD TV *Smart*, *handphone* dan sejenisnya dengan syarat perangkat tersebut dapat terhubung dengan internet
2. Buka *browser* tertentu (opera, Mozilla firefox, google chrome dan sejenisnya). Untuk tampilan terbaik, disarankan menggunakan resolusi 1240 x 768 px
3. Ketik pada alamat *browser* : <http://spu.bkn.go.id/rpabkn>
4. Dalam menu utama ini terdapat data pagu, realisasi anggaran dan persentase untuk BKN Pusat dan seluruh Kanreg, angka secara otomatis akan bergerak setiap saat seiring dengan penertiban SPTB yang cetak oleh Biro Keuangan dan masing-masing Kanreg sebagai syarat penerbitan SPM yang akan dikirim ke KPPN. *palupi*

Pembinaan Aparatur Sipil Negara Tekan Pelanggaran Disiplin

Pembinaan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) harus lebih diintensifkan agar dapat menekan terjadinya pelanggaran disiplin pegawai. Di samping itu, pemberian hukuman disiplin harus mengikuti prosedur regulasi kepegawaian yang ada. Arahan ini disampaikan Kepala BKN Bima Haria Wibisana tatkala memberi sambutan pada Workshop Banding Administratif bagi Pegawai ASN sesuai UU Nomor 5 tahun 2014 di Aula BKN Pusat Jakarta, Rabu (12/8). Kegiatan ini dihadiri oleh Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian Yulina Setiawati serta Asisten Sekretaris Badan Pertimbangan Kepegawaian (Bapek) Andrayati.

Bima Haria Wibisana menguraikan bahwa sebagian pengaduan yang diterima Bapek adalah terkait pelanggaran hukuman disiplin tingkat berat. "Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) harus membina pegawainya dengan lebih optimal, sebelum pegawai yang melanggar hukuman disiplin tersebut mendapat sanksi disiplin tingkat berat," ujarnya.

Beliau mengungkapkan pula bahwa Bapek berkedudukan langsung di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Di samping itu, PP Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS harus dipahami dengan tepat dan komprehensif. "Hal ini agar implementasinya dapat dilakukan dengan akurat dan Bapek tidak mendapat pengaduan banding administratif yang terlalu banyak,"

tandasnya.

Bima Haria Wibisana pun menjabarkan bahwa keputusan yang diambil dalam sidang Bapek melibatkan sejumlah pimpinan instansi pemerintah, antara lain Menteri PAN RB sebagai Ketua Bapek dan Kepala BKN sebagai Sekretaris Bapek. "Keputusan yang dihasilkan Bapek bisa memperkuat atau membatalkan hukuman disiplin yang diberikan PPK di instansi pemerintah," imbuhnya.

Andrayati menjelaskan bahwa workshop ini diikuti oleh 130 peserta yang berasal dari kepala biro kepegawaian dari kementerian dan lembaga pemerintah non kementerian (LPNK), inspektur dan kepala BKD kabupaten/kota/provinsi. Workshop tersebut dimaksudkan guna menyamakan persepsi terhadap prosedur PP Nomor 53 tahun 2010 bagi pengelola disiplin kepegawaian di instansi pemerintah.

Seorang peserta workshop dari BKD Kabupaten Sabang Aceh, Kepala Bagian Pembinaan Kepegawaian M. Yasrah di sela-sela acara menyatakan bahwa penjatuhan hukuman disiplin berat yang berakibat pemberhentian bukanlah kasus pelanggaran baru, bahkan ditemukan hingga ke pelosok daerah. "Pemerintah daerah Kabupaten Sabang bahkan sudah melakukan tindakan penjatuhan hukuman disiplin berat dengan memberhentikan 6 orang pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dalam jangka waktu yang cukup lama," ucapnya.

Kasus Variatif

Kala Tim Buletin menyambangi ruang kerjanya, Andrayati mengartikulasikan bahwa kasus pelanggaran disiplin pegawai yang sudah diproses oleh Bapek sifatnya variatif. Umumnya terkait ketidakhadiran tanpa keterangan, kasus perselingkuhan, dan pegawai wanita yang menjadi istri kedua. "Kami pun bahkan mendapat dan memproses laporan yang tergolong kasus langka, yakni pegawai yang terlibat dalam jaringan teroris," ucapnya.

Guna menuntaskan kasus pegawai wanita yang menjadi istri kedua, Andrayati menyatakan

Bapek berkedudukan langsung di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden

bahwa Bapek menurunkan tim yang bekerja secara optimal. Tim tersebut berupaya menelisik dan menyingkap apakah pegawai wanita tersebut mengetahui dirinya menjadi istri kedua atau tidak. "Kami melakukannya tidak melalui pengakuan PNS wanita tersebut, tetapi dengan penelusuran ke berbagai pihak terkait, yaitu Kantor Urusan Agama setempat," bebernya.

Menurut Andrayati, terjadinya kasus penjatuhan hukuman disiplin berat kebanyakan disebabkan kurangnya ketegasan atasan langsung pegawai dalam menangani kasus disiplin bawahannya. "Di samping itu, kebanyakan pelanggaran disiplin



pegawai dilatarbelakangi kurangnya pembinaan dan pemahaman regulasi terkait disiplin pegawai,” tegasnya.

Andrayati pun mengartikulasikan pentingnya gatra pembinaan menjadi dalam menyikapi setiap ketentuan dan prosedur hukum yang mengatur proses pemberian sanksi. “Pimpinan atau atasan langsung pegawai yang bersangkutan harus menindak tegas pelanggaran disiplin yang dilakukan bawahannya. Jika tidak dilakukan, atasan langsung dari pegawai tersebut juga dikenakan sanksi,” tuturnya.

Andrayati lebih lanjut menjabarkan sejumlah penyebab mengapa seorang atasan langsung pegawai tidak menindak pelanggaran disiplin bawahannya. Pertama, ancaman fisik terhadap atasan tersebut atau pun keluarganya. Kedua, sang atasan merasa sungkan untuk menghukum bawahan yang melanggar disiplin karena aspek-aspek ‘subyektif’. “Aspek-aspek ini antara lain karena suku atau marga sang bawahan yang tidak disiplin dipersepsikan lebih tinggi dibandingkan suku atau marga sang atasan,” urainya.

Koordinasi dengan Unit Kerja Terkait

Agar penyelesaian banding administratif berjalan efektif dan efisien, Andrayati mengungkapkan bahwa Bapek berkoordinasi secara intens dengan sejumlah unit kerja terkait. Unit-unit kerja tersebut antara lain adalah Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian, Pusat Konsultasi dan Bantuan Hukum Kepegawaian, serta empat direktorat di bawah Deputy Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian. “Koordinasi ini merupakan kebutuhan supaya tugas kami rampung secara obyektif dan independen,” tuturnya.

Andrayati menyatakan bahwa pencapaian kinerja bukanlah satu-satunya standar utama keberhasilan suatu organisasi, tetapi juga kedisiplinan yang berimplikasi terhadap kualitas SDM. Bagi pegawai ASN, kedisiplinan itu mencakup unsur ketaatan dalam menjalankan tugas. “Kedisiplinan juga berkaitan erat dengan kualitas kinerja pegawai ASN guna melakukan pelayanan publik,” ujarnya.

Beliau mengutarakan bahwa Bapek sebagai fasilitator banding

administratif terus berupaya menyikapi dan menangani kasus disiplin pegawai ASN dengan berpegang teguh pada UU dan regulasi yang berlaku. Untuk itu, pemahaman terhadap ketentuan hukum dan UU disiplin pegawai ASN hingga prosedur tata cara penanganan kasusnya yang dijabarkan di dalam PP 53 tahun 2010 dan Perka BKN No.21 Tahun 2010 Tentang Ketentuan Pelaksanaan PP 53 tahun 2010 menjadi pilar utama.

Menurut Andrayati, pemahaman yang akurat terhadap regulasi disiplin pegawai adalah *conditio sine qua non* (syarat mutlak) agar tidak ada multitafsir. Hal ini mengingat pemahaman ini berimplikasi terhadap implementasi seluruh peraturan perundang-undangan yang mengatur disiplin pegawai ASN. “Kami berharap kita dapat bahu-membahu mewujudkan pemahaman yang sama terhadap prosedur hukum disiplin pegawai ASN baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah,” pungkasnya. *aman/desi*

Nuansa Perubahan dalam RPP Manajemen PNS



Beberapa bulan ke depan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara genap berumur 2 tahun. Tenggat waktu penyusunan peraturan pelaksanaan UU tersebut hampir sampai pada menit terakhir sesuai jadwal yang dinyatakan dalam UUnya. Kesulitan penyusunan peraturan turunan karena materi pengaturan yang baru, diduga menjadi alasan agak seretnya progres pembahasan.

Dari 6 (enam) draft RPP yang sedang disusun, RPP tentang Manajemen PNS merupakan materi yang paling mendekati selesai. Dapat dimaklumi jikalau RPP tentang Manajemen PNS menyita waktu dan tenaga yang cukup ekstra. RPP ini mengatur banyak hal. RPP ini adalah induk pengaturan mengenai manajemen PNS. Jika dicermati, tidak ada model pengaturan *one fits all* seperti ini. Sebelumnya, masing-masing materi diatur tersendiri dan terpisah dari peraturan yang lain.

Bukan hal yang mudah menyusun RPP Manajemen PNS karena diperlukan pemahaman lintas sektoral dalam proses penyusunannya. Tidak hanya sekedar menyalin dari ketentuan yang sudah ada sebelumnya dan menuliskan kembali di dalam draft rancangan. RPP Manajemen PNS yang baru ini membawa

beberapa perubahan yang cukup fundamental. Perubahan fundamental tersebut belum pernah ada rujukannya dalam peraturan sebelumnya.

Setiap jenjang tahapan manajemen kepegawain mengalami perubahan yang cukup signifikan menurut RPP Manajemen PNS ini. Salah satu perubahan fundamental antara lain mengenai konsep pangkat dan jabatan. pangkat dan jabatan merupakan sesuatu yang melekat. Pangkat merupakan kedudukan yang menunjukkan tingkatan jabatan sehingga PNS yang naik jabatan akan diikuti kenaikan pangkatnya. Berbeda dengan kaidah pangkat dan jabatan sebelum era ASN di mana kenaikan pangkat seorang PNS tidak secara otomatis diikuti kenaikan jabatannya.

Materi menarik yang mengalami pergeseran konsep lainnya yaitu pada tahap pengadaan PNS. Seorang CPNS akan melewati masa percobaan selama 1 tahun yang merupakan masa prajabatan. Masa percobaan tersebut hanya dapat diikuti satu kali. Perubahan tersebut memang cukup drastis jika dibanding pengaturan sebelumnya yang lebih longgar. Seseorang yang diangkat sebagai CPNS harus melewati masa percobaan selama 1 tahun dan hanya dapat diikuti 1 kali.

Sementara mengenai konsep mutasi, RPP manajemen PNS ini tetap membawa pesan UU ASN. Mutasi dimaknai secara terbatas yaitu perpindahan PNS baik antar instansi pusat, antar instansi daerah atau dari instansi daerah ke instansi pusat atau sebaliknya. Peraturan perundang-undangan sebelumnya memaknai mutasi secara luas tidak hanya perpindahan PNS saja namun meliputi juga pengangkatan dalam jabatan dan perubahan status kepegawaian lainnya.

Pada materi mengenai cuti, ada perkembangan positif yang menggembirakan bagi PNS, yaitu diakomodirnya cuti bersama yang tidak mengurangi jatah cuti tahunan. Menjadi perbincangan menarik juga mengenai dimungkinkannya cuti tahunan diambil paling singkat 1 hari tanpa perlu dipecah-pecah paling kurang 3 hari.

Konsep di atas memang masih dalam tahap pembahasan dan belum ditetapkan menjadi peraturan yang berkekuatan hukum dan mengikat sehingga dapat saja berubah sewaktu-waktu. Meskipun demikian, hal itu perlu diapresiasi. Dengan munculnya konsep-konsep kepegawaian baru untuk menciptakan dunia kepegawain yang profesional dan kompetitif.

ania

Pejabat Administrator Harus Miliki Konsep Perubahan Inovatif

Para pejabat administrator haruslah memikirkan cara membuat perubahan dalam lingkup unit organisasi disertai dengan cara bagaimana melakukan perubahan.

Pernyataan itu disampaikan oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara, Bima Haria Wibisana saat membuka Pendidikan dan Pelatihan Pimpinan (Diklatpim) tingkat III yang dilaksanakan di Pusat Pengembangan ASN BKN Ciawi, Senin (31/8). Lebih lanjut Bima menghimbau para pejabat ini untuk mengidentifikasi kendala yang menghambat proses perubahan dan mencari solusi penanganan atas hambatan yang ada. Diklatpim ini diikuti oleh 30 peserta yang terdiri dari 26 pejabat dari BKN, pejabat dari Badan SAR Nasional (Basarnas), Pemerintah Daerah Purwakarta, Sumedang dan Anambas masing-masing satu pejabat.

Bima juga menekankan tentang perlunya melakukan inovasi untuk perbaikan organisasi dengan menyelesaikan permasalahan yang ada. "Dari 1001 permasalahan yang ada dalam unit atau organisasi, tentu dapat diambil satu untuk diidentifikasi dan diselesaikan menjadi sebuah inovasi," tandas



Bima. Namun untuk menuju hal itu, Bima menyadari bahwa *mindset* serta kebiasaan yang ada masih menjadi penghambat, diantaranya tidak ada sensitifitas atas masalah yang dihadapi serta ketidakmampuan kita atas mengidentifikasi masalah. Tantangan berikutnya adalah identifikasi dan memilah mana yang menjadi prioritas, dan hal itu semua tentu ada persyaratan yang tidaklah mudah. Meskipun demikian, Bima meyakinkan bahwa semua peserta memiliki potensi yang bisa dimanfaatkan untuk kemajuan dan perbaikan organisasi.

Dalam kesempatan itu juga Bima menegaskan bahwa jabatan administrator merupakan jabatan transisi dari jabatan teknis sebelumnya. Dengan menjabat sebagai seorang Pejabat Administrator, maka pejabat tersebut haruslah mulai mempelajari tentang manajerial. Diperlukan kerjasama dengan bawahan ataupun pejabat yang lain, oleh karenanya perlu juga memahami teknik berkomunikasi

serta *leadership*. Lebih lanjut Bima menegaskan bahwa adanya *leadership* bukan karena jabatan tapi karena kemampuan. "Meskipun tidak ada jabatan, jika seseorang berpotensi untuk mempengaruhi, memimpin hingga mengarahkan untuk menyelesaikan suatu tugas atau kerja, maka dia memiliki bakat *leadership* untuk memimpin," jelas Bima.

Sebagai upaya menuju arah kesuksesan, maka perlu identifikasi dan paham kekuatan, potensi dan yang lainnya, setelah itu mengoptimalkan sebagai spesialisasi. "Oleh karena itu perlu prinsip mengetahui ke mana arah yang dituju. Pengetahuan arah tujuan menjadi awal kesuksesan meskipun dengan berbagai cara untuk mencapainya," tandas Bima.

Selain Diklatpim III, kegiatan lain yang juga sedang berlangsung di Pusbang ASN BKN Ciawi pada saat yang sama antara lain Diklatpim IV serta Penilaian Potensi dan Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi tahap ke enam. *fuad*

Menuju *Quality Spending*, BKN Efektif Gunakan Anggaran

Badan Kepegawaian Negara (BKN) terus mengupayakan *quality spending* (kualitas penyerapan) dalam pengelolaan anggaran selain persentase penyerapan yang maksimal. Hal ini agar penggunaan anggaran berlangsung dengan efektif dan efisien. Selain itu, perencanaan program yang dilakukan secara baik harus diiringi dengan eksekusi yang baik pula. Arahan ini disampaikan Kepala BKN Bima Haria Wibisana saat Rapat Evaluasi Pelaksanaan Kegiatan Tahun Anggaran 2015 dan Penyusunan Rencana Kegiatan Tahun 2016, di Ruang Data BKN Pusat Jakarta, Selasa (7/7). Kegiatan ini diikuti para pejabat pimpinan tinggi di BKN Pusat serta para Kepala Kantor Regional (Kakanreg) BKN.

Bima Haria Wibisana lebih lanjut menggarisbawahi bahwa tiap instansi pemerintah perlu melakukan evaluasi terhadap tiga gatra organisasi secara komprehensif dan simultan. Tiga gatra tersebut adalah kelembagaan terkait implementasi Reformasi Birokrasi, rencana penyerapan anggaran, dan pelaksanaan program. Terkait *Self-Assesment* untuk implementasi Reformasi Birokrasi di BKN, Bima meminta agar tiap satuan kerja (satker) tidak hanya fokus pada *output*, namun juga perlu memperhatikan proses serta kelengkapan dokumen pendukung.

Mengenai evaluasi anggaran, Bima menginstruksikan tiap satker agar bersikap realistis dalam pengelolaan anggaran. "Di samping

itu, jika tahun lalu penyerapan anggaran BKN sebesar 90 persen, kita upayakan agar pada akhir tahun ini BKN bisa menyerapan anggaran sebesar 95-96 persen," tandasnya.

Ditegaskan pula bahwa BKN terus berkomitmen terhadap pelaksanaan *Open Bidding* (Seleksi Terbuka) untuk pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) yang lowong di BKN. "Berdasarkan amanah UU Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), prosesnya berlangsung terbuka, obyektif, serta diawasi Komisi ASN," ungkapnya.

Tiap Satker harus bersikap realistis dalam pengelolaan anggaran

"Kita perlu peduli dan perjuangkan dengan optimal karena penurunan kinerja di satu unit akan mempengaruhi kinerja BKN secara keseluruhan," ujarnya.

Sementara, Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian Yulina Setiawati NN menuturkan bahwa BKN akan melembagakan monitoring dan evaluasi (*monev*) dalam melaksanakan Reformasi Birokrasi



Mempertahankan Opini WTP

Pada kesempatan yang sama, Sekretaris Utama BKN Usman Gumanti menjelaskan bahwa BKN kembali meraih Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari Badan Pemeriksa Keuangan enam kali berturut-turut (2009, 2010, 2011, 2012, 2013, dan 2014, -red). "Kita perlu mempertahankan dan terus meningkatkan kualitas Opini WTP secara maksimal," tuturnya.

Usman Gumanti pun mengingatkan agar tiap satker baik di BKN pusat maupun 14 kanreg BKN harus berupaya agar kinerja masing-masing tidak turun, bahkan kalau perlu ditingkatkan.

secara konsisten. Selain itu, perlu identifikasi terhadap keberhasilan masing-masing satker dalam mengumpulkan poin untuk penilaian implementasi RB.

Pada hari kedua Rabu (8/7), Kepala Biro Perencanaan Agus Sutiadi menyatakan bahwa Kanreg BKN perlu memacu koordinasi dengan pihak pemerintah daerah (Pemda) untuk alokasi anggaran tahun 2016 supaya pembentukan Unit Pelaksana Teknis (UPT) berjalan secara efektif dan efisien. *aman*

Dengan Surat Pencatatan Ciptaan, CAT BKN Mantap Melangkah

Badan Kepegawaian Negara terus mengoptimalkan pengembangan *Computer Assisted Test* (CAT) BKN yang merupakan *trademark* BKN. Arahannya disampaikan Kepala BKN Bima Haria Wibisana tatkala meresmikan CAT *Station* di Pusat Pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) Ciawi, Jumat (14/8). Kegiatan ini dihadiri para pejabat struktural dan widyaiswara di lingkungan BKN.

Bima Haria Wibisana lebih lanjut mengungkapkan bahwa CAT BKN perlu mengejawantahkan *Quantum Leap* (inovasi/ terobosan besar) dalam pengembangannya. "Kita dapat melakukannya antara lain dengan memanfaatkan *Cloud Computing* dan pemberdayaan para pembuat soal di Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen ASN," tuturnya.

Menurutnya, pemberdayaan para pembuat soal tidak hanya ditujukan guna menciptakan bank soal untuk CAT BKN, tetapi juga agar mereka menjadi pegawai yang lebih cerdas dan berintegritas. "Hal ini dikarenakan para pembuat soal harus belajar secara komprehensif untuk membuat soal-soal yang berkualitas," ucapnya.

Beliau pun menggarisbawahi pentingnya aspek pengamanan infrastruktur dan jaringan yang digunakan untuk CAT *Station*. "Dengan demikian, kita telah mengantisipasi terhadap segala kemungkinan gangguan yang dapat terjadi sewaktu-waktu," pungkasnya.

Surat Pencatatan Ciptaan

Kini, CAT BKN kian mantap melangkah usai memperoleh Surat Pencatatan Ciptaan dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Kemenkum HAM),

yang ditandatangani Direktur Hak Cipta, Desain Industri, Desain Tata Letak, Sirkuit Terpadu, dan Rahasia Dagang Yuslisar Ningsih pada 22 April 2015. *Statement* ini ditegaskan Kepala Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen ASN Aris Windiyanto kepada Biro Humas yang menyambangi ruang kerjanya di BKN Pusat Jakarta, Selasa (7/7).

Aris Windiyanto menggarisbawahi bahwa Surat Pencatatan Ciptaan berlaku selama 50 tahun sejak CAT BKN secara perdana diumumkan kepada masyarakat luas pada 30 Mei 2013. Menurutnya, surat tersebut berimplikasi positif pada CAT yang asli digagas dan dikembangkan BKN ini. "Surat Pencatatan Ciptaan bernomor 072904 semakin mengukuhkan eksistensi CAT BKN, baik secara *de jure* maupun *de facto*" ujarnya.

Aris pun mengungkapkan, sebelum CAT BKN mendapat Surat Pencatatan Ciptaan dari Kemenkum HAM, sebuah lembaga swasta mengadakan Simulasi Tes Penerimaan CPNS dengan

mengatasnamakan CAT BKN.

Padaahal, BKN sama sekali tidak bekerja sama untuk Simulasi Tes Penerimaan CPNS dengan pihak tersebut. "Kami berharap masyarakat mewaspadai hal ini agar peristiwa serupa tidak terulang lagi," ucapnya.

Lebih lanjut Aris mengutarakan pula bahwa CAT BKN bukan digunakan untuk penerimaan CPNS semata, namun juga seleksi jabatan, kenaikan pangkat, penyesuaian ijazah, ujian dinas, serta kebutuhan kepegawaian lainnya. Dijelaskan, CAT yang merupakan salah satu *Quick Wins* (layanan unggulan) BKN tersebut digunakan pada penerimaan CPNS tahun 2013 oleh 73 instansi. "Ada pun pada penerimaan CPNS 2014, 387 instansi pemerintah pusat dan daerah yang memanfaatkan CAT BKN," ungkapnya. aman

Surat Pencatatan Ciptaan
Kemenkum HAM mengukuhkan
CAT BKN, baik *de jure* maupun *de facto*



Kunjungi Pikiran Rakyat, Humas BKN Perkuat Jejaring

Unit hubungan media Biro Humas BKN, Senin (10/8/2015), menggelar kunjungan ke Kantor Harian Pikiran Rakyat. Kegiatan tersebut dilaksanakan sebagai bagian implementasi program kehumasan BKN dalam mengembangkan *network* terhadap media massa. Pada kesempatan tersebut Unit Hubungan Media BKN diwakili oleh Kasubbag Fasilitas Pengaduan Biro Humas, Afriani, Pengolah Bahan Informasi dan

pengiriman informasi kepegawaian kepada media massa dan deadline waktu pengiriman berita kepada pers. Menjawab itu, Arif Kustiman menjelaskan bahwa untuk pengiriman berita kepada media massa tidak perlu menunggu digelarnya momen tertentu. "Kapan saja jika BKN akan mengirimkan berita, kami persilakan. Tidak perlu menunggu ada even besar. Kami berharap berita dikirimkan kepada kami sebelum pukul 14.00

kepegawaian yang sedang mencuat saat ini," jelas Arief.

Di bagian lain, Kepala Biro Humas BKN, Tumpak Hutabarat mengatakan perluasan jejaring media merupakan wujud BKN yang ingin melibatkan *stakeholders* dalam penyebarluasan informasi kepegawaian. "Relasi dengan media ini akan memudahkan kami dalam menyampaikan informasi kepegawaian kepada publik. Dengan jalinan hubungan yang baik



Publikasi,
Diah Eka
Palupi dan
Pranata Humas Kanreg
III Bandung, Luh Nyoman
Meitasari.

Rombongan BKN ditemui oleh jajaran redaksi Pikiran Rakyat yakni Redaktur Pelaksana, Erwin Kustiman, Asisten Redaktur, M. Arief Gunawan dan wartawan Catur Ratna Wulandari. Dalam kesempatan itu, Afriani menanyakan perihal mekanisme

WIB untuk dapat dipertimbangkan dapat dimuat atau tidaknya di koran kami. Kami sangat mengapresiasi setiap informasi yang diberikan BKN kepada kami. Dengan keaktifan mengirim informasi, kami bisa mengetahui tentang isu

kami harapkan masyarakat akan memahami berbagai informasi kepegawaian beserta berbagai dinamika yang terjadi di dalamnya." *palupi*

Tumpak Hutabarat: BKN Bantu Ungkap Sindikat Penipuan CPNS

Ratusan Juta Rupiah Lenyap Tertipu Calo Pegawai Negeri. Demikian judul yang menghebohkan ditulis di halaman 11 Koran Tempo, Kamis (30/7/2015).

Berita tersebut merilis bahwa ratusan orang yang merasa tertipu bersepakat dan berkumpul di Hotel Yehezkiel Bandung, Rabu (29/7/2015). Mereka menunggu keputusan terkait dengan uang yang terlanjur disetorkan untuk dapat diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang akan ditempatkan di wilayah kerja Jawa Barat dan Banten. Salah satu korban menuturkan bahwa masing-masing korban telah dimintai Rp. 150 juta sebagai syarat agar diterima sebagai PNS, oleh orang yang mengaku sebagai pejabat di sebuah kementerian.

Dikonfirmasi terkait hal tersebut, Kepala Biro Humas BKN Tumpak Hutabarat membenarkan kejadian tersebut. Menurutnya di Hotel itulah empat orang yang diduga terlibat sindikat penipuan CPNS mengumpulkan ratusan korban untuk melakukan *briefing* dalam memuluskan aksinya, kemarin. "Menerima laporan mengenai kegiatan tersebut, Tim BKN meluncur ke lokasi dan menginformasikan dengan pihak Kepolisian Resort Kota Bandung melalui jalur Humas," jelas Tumpak.

Setelah melakukan pengamatan dan penelitian atas kegiatan kepegawaian tersebut, Tumpak menyampaikan bahwa Tim BKN menyimpulkan kegiatan di Hotel Yehezkiel Bandung tersebut merupakan kegiatan sindikat

penipuan CPNS serta memastikan bahwa tidak ada oknum PNS BKN yang terlibat. Selanjutnya Tim BKN berkoordinasi dengan pihak Kepolisian terkait masalah tersebut. "Kasus tersebut langsung ditangani oleh pihak Kepolisian Resor Kota Besar Bandung," ujar Tumpak.

Tumpak Hutabarat menyesalkan bahwa hingga saat ini memang masih banyak laporan pengaduan yang masuk ke Humas BKN. Laporan tersebut menurut Tumpak Hutabarat datang dari berbagai daerah di Indonesia. Tumpak sendiri mengaku heran kalau masih ada masyarakat yang percaya adanya rekrutmen CPNS melalui jalur tidak resmi. "Saat ini semua jalur rekrutmen diumumkan secara terbuka. Semua informasi harusnya dapat diterima dan dipahami dengan baik. Tapi kok masih banyak yang lebih percaya penipu ketimbang informasi resmi dari BKN," terang Tumpak.

BKN sendiri menurut Tumpak sudah melakukan sosialisasi melalui berbagai media resmi maupun media sosial terkait perlunya kewaspadaan atas masih maraknya penipuan CPNS. Bahkan beberapa laporan penipuan yang masuk ke BKN

sudah diupload di pemberitaan situs resmi BKN sebagai edukasi kepada masyarakat luas.

Tumpak menyampaikan bahwa jika memang dibutuhkan dalam penanganan kasus penipuan, pihak BKN siap bekerjasama dan senantiasa mendukung aparat penegak hukum dalam menindak tegas sindikat penipuan terkait pengadaan CPNS. "Namun demikian sebatas ranah kewenangan BKN. misalnya sebagai saksi ahli," tegas tumpak Hutabarat. Selanjutnya Tumpak kembali menghimbau kepada segenap masyarakat untuk lebih waspada dan bersama BKN membasmi praktik penipuan pengadaan CPNS.

subali



Pengembangan Kompetensi SDM ASN (Bukan) Sekedar Jargon

Aset utama instansi pemerintah adalah SDM Aparatur Sipil Negara (ASN) yang kompeten dan berintegritas. Supaya hal ini bukan jargon (slogan) semata, instansi pemerintah perlu mengefektifkannya dengan memberikan pendidikan dan latihan (Diklat) guna mengembangkan kompetensi segenap pegawai. Arahan itu disampaikan Kepala BKN Bima Haria Wibisana pada *Mini Workshop* Pengembangan Kapasitas SDM ASN di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) Jakarta, Senin (13/7). Kegiatan itu dibuka oleh Menteri PPN/Kepala Bappenas Andrinof Chaniago, dan dilanjutkan dengan pemaparan oleh Deputi Bidang SDM Aparatur MenPAN-RB Setiawan Wangsaatmaja, Direktur Aparatur Negara Bappenas, dan Kepala Pusat Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan Perencana

instansi pemerintah tidak terlepas dari reformasi sistem politik dan reformasi sistem perekonomian yang bergulir sejak 1998. “Ketiga hal tersebut (reformasi birokrasi, reformasi sistem politik, dan reformasi sistem perekonomian, red) memiliki interkoneksi (saling keterhubungan),” ucapnya.

Bima menguraikan bahwa reformasi manajemen ASN bertujuan antara lain untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui pelaksanaan Diklat yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan instansi. “Di samping itu pemanfaatan dan penempatan pegawai pun harus dilakukan secara efektif dan efisien”, ungkapnya.

Sementara itu, Setiawan Wangsaatmaja mengungkapkan bahwa sasaran pembangunan ASN ke depan adalah: Perencanaan ASN sesuai kebutuhan; Pengadaan ASN yang transparan dan Bebas KKN; dan Profesionalisme ASN. Senada

prioritas ke depan, yakni reformasi birokrasi nasional, akuntabilitas kinerja, pengawasan, kelembagaan birokrasi, ketatalaksanaan, dan SDM Aparatur.

Lebih lanjut dikemukakan bahwa dalam konteks pengembangan ASN, Undang-Undang ASN (UU Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN) pada Pasal 70 menegaskan bahwa setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, yang diantaranya melalui Diklat. Untuk mengembangkan kompetensi ASN setiap instansi pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi dalam rencana kerja anggaran tahunan dalam rangka pengembangan karir khususnya PNS.

Persoalannya adalah bahwa Pemerintah tidak pernah memiliki dokumen rencana pengembangan ASN jangka menengah (*grand design*) yang komprehensif disesuaikan dengan rencana



(Pusbindiklatren) Bappenas. Bima Haria Wibisana lebih lanjut menegaskan bahwa reformasi birokrasi yang dilaksanakan

dengan Setiawan Wangsaatmaja, Direktur Aparatur Negara Bappenas mengungkapkan bahwa terdapat isu strategis yang menjadi agenda

pencapaian prioritas nasional yang terdapat di dalam setiap RPJMN. Selain itu, Pemerintah tidak pernah memiliki peta kebutuhan

kompetensi dibandingkan dengan jumlah kompetensi yang sudah terpenuhi, sehingga Pemerintah tidak pernah tahu rasio kecukupan kompetensi (*unpredictable ratio of gap competency*).

Pada kesempatan yang sama, Yahya Rachmana menjelaskan bahwa sebagai implemetasi UU Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN, setiap pegawai setidaknya mengikuti Diklat 10 – 12 hari per tahun. Untuk itu, diperlukan kebijakan pemerintah di bidang peningkatan kompetensi PNS dan memperbanyak program pengembangan pendidikan untuk aparatur. “Dengan demikian, potensi dan tantangan pengembangan kapasitas SDM aparatur, baik di tingkat Pusat maupun Daerah masih sangat besar,” tuturnya.

Membangun ASN

Bima Haria Wibisana pun mengutarakan bahwa BKN memiliki sejumlah peran strategis dalam membangun ASN yang profesional dan bermartabat. Pertama, peran bkn dalam manajemen strategik pembinaan dan pengembangan

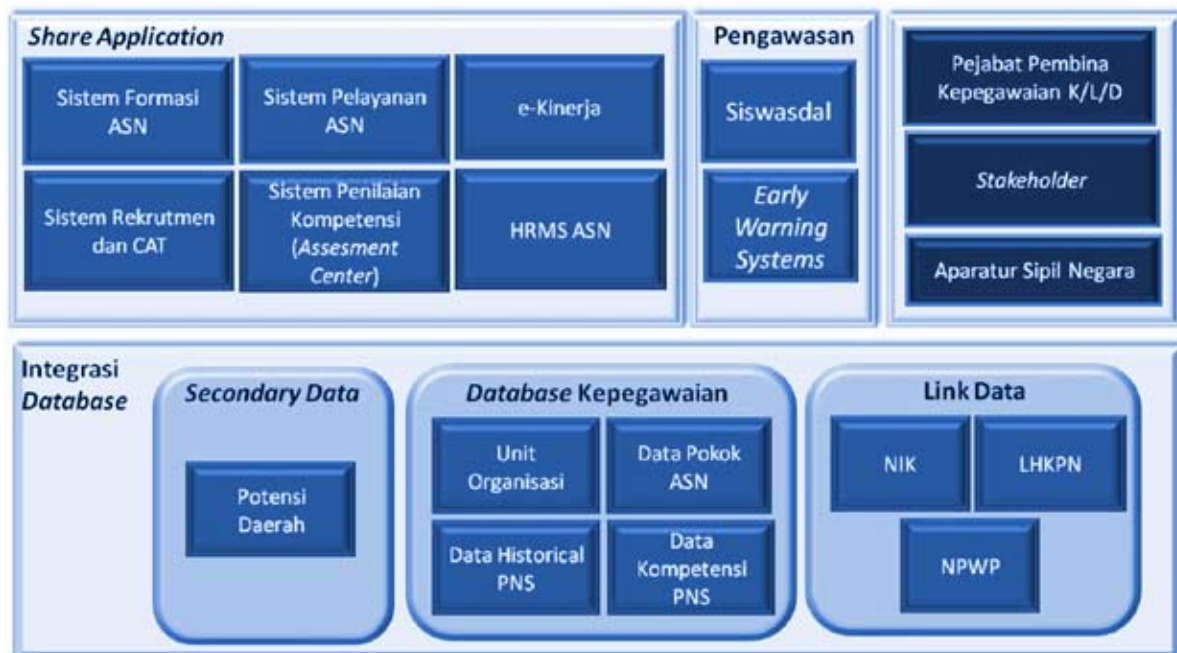
SDM dan organisasi. “*Outcome* yang dicapai adalah keselarasan intensi strategis (visi, misi, tujuan) organisasi dengan sistem manajemen, kapasitas SDM, dan kapabilitas organisasi,” ujarnya.

Peran kedua BKN dalam membangun ASN yang berkualitas dan bermartabat adalah manajemen perubahan dan transformasi birokrasi. Menurutnya, keberhasilan transformasi birokrasi melalui pengembangan sistem manajemen ASN merupakan *outcome* yang dituju. Peran berikutnya adalah manajemen sistem dan administrasi kelembagaan. “*Outcome* dari peran ini adalah integrasi rantai proses kegiatan kelembagaan yang optimal dan terciptanya sistem manajemen ASN terpadu”, tandasnya. Peran keempat BKN adalah dalam manajemen pengembangan kapasitas aparatur negara. *Outcome* yang diharapkan adalah terbangunnya *knowledge management* (akuisisi dan diseminasi) bagi ASN.

Terkait peran ini, Bima menjabarkan strategi akselerasi

implementasi reformasi manajemen ASN yang diimplementasikan BKN. Strategi dimaksud adalah sistem organisasi yang modern, peningkatan kompetensi secara agresif, peningkatan kinerja pelayanan, dan citra bersih serta profesional.

Menurutnya, sistem organisasi yang modern antara lain ditandai penerapan otomasi administrasi internal pada semua lini, seperti *e-traveling*, *e-HRM*, dan lain-lain. Sementara, peningkatan kompetensi secara agresif antara lain ditandai peningkatan kompetensi pegawai. Peningkatan kinerja pelayanan dilakukan melalui pelaksanaan rekrutmen PNS berbasis TI secara nasional (*e-TKD* dan *e-TKB*). “Untuk meneguhkan citra bersih dan profesional, BKN memperkuat zona integritas, yakni dengan menghilangkan gratifikasi/pungli pada pelayanan kepegawaian,” tandasnya. Keseluruhannya itu dibangun secara tersistem dan didukung dengan sistem informasi kepegawaian ASN yang terintegrasi sebagaimana tersaji di bawah ini.



Sistem Manajemen ASN Terpadu

The ACCSM Focal Point Meeting Bangkok, Thailand



Peran Indonesia dalam kancah kerjasama global, khususnya ASEAN melalui BKN (Badan Kepegawaian Negara) sebagai *focal point* ACCSM (*ASEAN Conference on Civil Service Matters*) semakin penting dan strategis. Terlebih lagi dengan adanya *ASEAN Community* (Komunitas/Masyarakat ASEAN) peran Indonesia sebagai negara terbesar di ASEAN sangat dituntut, khususnya dalam forum atau wadah ACCSM yang terkait dengan salah satu pilarnya, yakni Pilar Komunitas Sosial-Budaya ASEAN (*ASEAN Socio-Cultural Community*).

Saat ini, forum ACCSM telah memasuki tahun yang ke-18, dimana Sekretariat ACCSM Ke-18 dalam 2 (dua) tahun ke depan adalah Filipina. Menindaklanjuti *Preparatory Meeting* sebagai pertemuan awal ACCSM Tahun 2015 ini yang diselenggarakan pada tanggal 28 – 29 April 2015 yang lalu di Tagaytay, Filipina, atas inisiatif Thailand diselenggarakan *The ACCSM Focal Point Meeting* pada tanggal 4 – 6 Agustus 2015. Pertemuan ini bertujuan untuk penguatan kolaborasi diantara *Focal Point* ACCSM mencakup

sharing pengalaman, berbagai tantangan yang dihadapi, dan upaya mempererat jalinan komunikasi serta kerjasama antar *Focal Point* ACCSM.

Sebagai bagian integral dari negara anggota ASEAN, Indonesia menugaskan 3 orang Delegasi RI dari BKN, sebagai *Focal Point* Indonesia untuk ACCSM, yakni Ir. Agus Sutiadi, MSi. (Kepala Biro Perencanaan), Drs. Haryomo Dwi Putranto, SPd., MHum. (Direktur Peraturan Perundang-Undangan), dan Dr. Janry Haposan U.P. Simanungkalit, SSi., MSi. (Kasi Gaji

Pejabat Negara dan PPPK).

Tema ACCSM Ke-18 dalam 2 tahun ke depan adalah: *“Building ASEAN Civil Service Community: Assessing Progress and Charting Next Steps”*. Berbasis pada tema tersebut, *The ACCSM Focal Point Meeting* ini melakukan tindak lanjut dengan melakukan berbagai

Malaysia.

5. Kewajiban Indonesia dalam *ACCSM Work Plan 2016 – 2020* mencakup area dan kegiatan serta Tahun Pelaksanaan Kegiatan sebagai berikut:
 - a. Pembangunan *Platform* dan *Framework* Kompetensi Kepegawaian (*Civil Service*)

Hasil *The ACCSM Focal Point Meeting* ini akan ditindaklanjuti dengan berbagai rangkaian program dan kegiatan ACCSM berikutnya, yang akan dipresentasikan dan didiskusikan pada forum *Senior Officials Meeting (SOM)* dan *ACCSM + 3 Joint Technical Working Group*



pembahasan, dengan substansi pokok pertemuan mencakup:

1. Pemantapan rancangan *ACCSM Work Plan 2016 – 2020*.
2. Rekonfirmasi kepada masing-masing negara anggota ASEAN atas rancangan akhir *ACCSM + 3 Work Plan 2016 – 2020*.
3. *Update* Perkembangan Persiapan Rencana ASEAN *Heads of Civil Service Retreat* dan *Draft Putrajaya Joint Declaration on ASEAN Post 2015 Priorities towards an ASEAN Citizen-Centric Civil Service* oleh Malaysia sebagai tuan rumah (*host*) penyelenggara kegiatan dimaksud.
4. Pembahasan rencana ASEAN *Civil Service Games* yang akan dilaksanakan pada tanggal 17 – 19 November 2015 di Putrajaya,

ASEAN (2017).

- b. Pembangunan *Platform* dan *Framework* Kebijakan Non Diskriminasi pada Sektor Kepegawaian (*Civil Service*) ASEAN (2018).
- c. Pembangunan dan Penguatan ASEAN *Pool of Expert on Civil Service (A-EXPECS)* (Tahunan).
6. Kewajiban Indonesia dalam *ACCSM + 3 Work Plan 2016 – 2020* mencakup area dan kegiatan serta Tahun Pelaksanaan Kegiatan sebagai berikut:
 - a. *Workshop on Talent Management for Senior Executive* (2016).
 - b. *Workshop on Leadership Model in Managing Changes in Responding to Dynamic Challenges* (2017).

Meeting, ASEAN Heads of Civil Service Meeting and ASEAN + 3 Heads of Civil Service Meeting serta yang tak kalah pentingnya adalah implementasi dari seluruh *Work Plan*, baik *ACCSM Work Plan* maupun *ACCSM + 3 Work Plan* ke depan. Tentunya, keseluruhan Program dan Kegiatan ACCSM tersebut diharapkan dapat memberi dampak positif sekaligus sebagai pengungkit kinerja Aparatur Sipil Negara di Indonesia. Amin !!! *janry*

“Building ASEAN Civil Service Community: Assessing Progress and Charting Next Steps”

Implementasikan KIP, BKN Efektifkan Pengelolaan Informasi Publik

Sebagai salah satu badan publik, Badan Kepegawaian Negara (BKN) terus mengelola informasi publik secara efektif dan efisien. Hal ini krusial guna mengimplementasikan amanat UU No 14 tahun 2008 mengenai Keterbukaan Informasi Publik (KIP) dengan baik. Arahannya disampaikan Kepala BKN Bima Haria Wibisana yang didampingi Kepala Biro Humas Tumpak Hutabarat yang juga selaku Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) BKN kala membuka Rapat Koordinasi (Rakor) Layanan Pengelolaan Informasi Kepegawaian dan Organisasi Pengelolaan Informasi di Aula BKN Pusat Jakarta, Senin (3/8). Kegiatan ini dihadiri para Pengelola Informasi Satuan Kerja (PIS), PPID Regional (PPIDR) dari Kantor Regional I-Kantor Regional XIV BKN, serta undangan lainnya.

Lebih jauh Bima Haria Wibisana mengutarakan bahwa informasi merupakan salah satu kebutuhan manusia, baik secara individu maupun organisasi. Untuk itu, perlu pemahaman yang tepat tentang distingsi antara data dan informasi kepegawaian. Selain itu, berbagai kategori informasi berdasarkan UU Nomor 14 tahun 2008 tentang KIP perlu dikaji dengan cermat. Terkait hal ini, PPID adalah pihak yang bertanggungjawab di bidang penyimpanan, pendokumentasian, penyediaan, dan atau pelayanan informasi di badan publik.

Dijelaskan pula bahwa keterbukaan informasi publik



merupakan sarana dalam mengoptimalkan pengawasan publik terhadap penyelenggaraan negara dan Badan Publik lainnya dan segala sesuatu yang berakibat pada kepentingan publik. Secara normatif, UU KIP merupakan regulasi yang cukup maju guna mewujudkan keterbukaan penyelenggaraan negara secara terarah. "Melalui KIP, BKN pun berupaya mewujudkan penyelenggaraan negara yang baik, yaitu yang transparan, efektif dan efisien, akuntabel serta dapat dipertanggungjawabkan," tuturnya.

Pada kesempatan yang sama, Tumpak Hutabarat mengatakan bahwa UU ini secara tegas memberikan kewajiban kepada Badan Publik untuk membuka informasi yang berkaitan dengan institusinya, kebijakan yang dihasilkan, serta kegiatan-kegiatan yang dilakukan, termasuk kondisi keuangan dan penggunaan anggaran. Salah satu tujuan KIP adalah mendorong partisipasi masyarakat dalam proses pengambilan kebijakan publik. Selain itu, KIP juga meningkatkan

peran aktif masyarakat dalam pengambilan kebijakan publik dan pengelolaan Badan Publik.

Sementara, Ketua Panitia Rakor Layanan Pengelolaan Informasi Kepegawaian dan Organisasi Pengelolaan Informasi, Herman menyatakan bahwa rakor ini dimaksudkan untuk meningkatkan koordinasi antar PPID, PIS, dan PPIDR serta menyatukan persepsi tentang penerapan berbagai dimensi KIP,

Dua Dimensi KIP

Bima Haria Wibisana pun menggarisbawahi bahwa pengejawantahan KIP meliputi dua dimensi. Pertama, dimensi pemenuhan hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan masyarakat tentang badan publik. Kedua, mendukung reputasi BKN sebagai instansi yang melaksanakan Reformasi Birokrasi secara konsisten. "Dengan demikian, KIP juga merupakan sarana tepat untuk pembenahan internal dan peningkatan kinerja organisasi,"ujarnya.

Menurutnya, tata kelola informasi kepegawaian secara akurat merupakan kebutuhan yang tidak dapat ditawar-tawar lagi. “Diseminasi informasi kepada masyarakat turut mempengaruhi reputasi BKN, untuk itu ilmu *marketing* (pemasaran) pun hendaknya dapat diaplikasikan dalam mengemas pesan-pesan yang disampaikan,” tandasnya.

Diungkapkan pula bahwa BKN perlu proaktif membentuk opini publik yang positif selain meningkatkan kualitas layanan kepegawaian. Hal ini mutlak dibutuhkan mengingat kedudukan strategis BKN sebagai instansi yang menyelenggarakan Manajemen ASN. “Dengan memanfaatkan berbagai media komunikasi dan mengemas pesan yang hendak disajikan, kita menanamkan persepsi konstruktif tentang BKN kepada masyarakat,” ucapnya.

Menurutnya, setiap Informasi Publik harus diperoleh setiap Pemohon Informasi Publik dengan cepat dan tepat waktu, biaya ringan, dan cara sederhana PIS perlu jeli dan tepat dalam menata berbagai informasi yang ada di unit kerjanya. “Terkait hal ini, kita juga harus menelaah Peraturan Kepala BKN Nomor 12 tahun 2012 tentang Pedoman Pengelolaan Informasi Publik dan Dokumentasi di lingkungan BKN, termasuk mempelajari keperluan untuk merevisinya” terangnya.

Melalui KIP, BKN pun berupaya mewujudkan penyelenggaraan negara yang baik

Tumpak menyatakan pula bahwa era keterbukaan informasi ditandai dengan semakin luasnya informasi yang diberikan pada masyarakat. Informasi publik dapat dikategorikan menjadi: informasi yang wajib disediakan

lain adalah informasi publik yang apabila dibuka dan diberikan kepada pemohon informasi publik dapat menghambat proses penegakan hukum, serta Informasi Publik yang apabila dibuka dapat mengungkapkan isi akta otentik yang bersifat pribadi dan kemauan terakhir ataupun wasiat seseorang. Di samping itu, Informasi Publik yang apabila dibuka dan diberikan kepada Pemohon Informasi Publik dapat mengganggu kepentingan perlindungan hak atas kekayaan intelektual dan perlindungan dari persaingan usaha tidak sehat juga merupakan informasi yang dikecualikan,” tuturnya.

Beliau pun mengartikulasikan bahwa prinsip dalam implementasi KIP adalah informasi publik yang diberikan kepada masyarakat harus lebih banyak persentasenya dibandingkan informasi yang dikecualikan. Terkait hal ini, penyampaian informasi kepada masyarakat harus berdasarkan aturan, etika, dan aspek waktu (*moment*). Di samping itu, guna menekan efek negatif dampak penyebaran informasi, instansi pemerintah dapat menerapkan prinsip “satu pintu” dalam pemberian informasi. Dengan demikian, implikasi negatif terhadap diseminasi informasi dapat dikurangi atau bahkan dihilangkan.

Tumpak menegaskan bahwa pemanfaatan teknologi informasi termasuk *website* BKN merupakan *conditio sine qua non* (syarat mutlak) pengejawantahan KIP secara konsisten, baik untuk BKN Pusat maupun 14 Kantor Regional (Kanreg) BKN. “Untuk itu, *website* BKN dan media komunikasi lainnya perlu dioptimalkan agar hak masyarakat mendapat informasi publik terpenuhi,” pungkasnya.



Peran PIS

Terkait eksistensi PIS, Tumpak Hutabarat menegaskan peran penting PIS bersama PPID dan PPIDR supaya implementasi KIP berjalan optimal. “Semua informasi publik pada dasarnya merupakan informasi yang terbuka dan dapat diketahui masyarakat, kecuali informasi yang dikecualikan,” tegasnya.

dan diumumkan secara berkala, serta merta, tersedia setiap saat, dan informasi yang dikecualikan. “Mekanisme untuk memperoleh Informasi Publik didasarkan pada prinsip cepat, tepat waktu, dan biaya ringan,” imbuhnya.

Lebih jauh Tumpak menekankan bahwa informasi yang dikecualikan diatur secara eksplisit berdasarkan UU 14 tahun 2008. Ada pun jenis informasi yang dikecualikan antara

Penilaian 1000 JPT Bidik ASN Berintegritas

Menciptakan birokrasi yang efektif dan efisien melalui pengembangan SDM aparatur sipil negara yang memiliki integritas dan kompetensi yang tinggi merupakan salah satu isu strategis RPJMN 2015-2019. Aparatur demikian dapat berfungsi sebagai pendorong dan penggerak reformasi birokrasi dan pembangunan, serta perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Demikian pernyataan Kepala BKN, Bima Haria Wibisana pada sebuah kesempatan saat memberikan penjelasan mengenai arah pelaksanaan penilaian 1000 Jabatan Pimpinan Tinggi yang ditargetkan bermuara pada terwujudnya *Talent Pool* JPT.

Proses penyusunan *Talent Pool* JPT melalui penilaian 1000 JPT diselenggarakan oleh Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Puspenkom ASN) BKN. Kegiatan tersebut akan

berlangsung 5 tahun, mulai tahun 2015 s.d 2019. Untuk tahun 2015 akan diselenggarakan 8 (delapan) angkatan yang penyelenggaraannya sudah dimulai pada bulan Agustus dan akan berlangsung hingga Oktober 2015 di Pusat Pendidikan dan Pelatihan ASN BKN di Ciawi, Jawa Barat.

Talent Pool JPT adalah sebuah program yang membangun serta mengembangkan kelompok kandidat yang memenuhi persyaratan jabatan, yang memiliki minat mengisi posisi JPT, terlibat secara berkelanjutan untuk meniti karir sebagai ASN dan sukses menyelenggarakan fungsi Pemerintahan dan Negara. *Talent Pool* dibentuk guna mendapatkan profil pimpinan tinggi yang potensial sehingga dapat menjadi dasar untuk melakukan penilaian atau seleksi lebih lanjut, serta pengembangan kompetensi kepemimpinan kader birokrat yang

potensial. *Talent Pool* merupakan jawaban atas kondisi di berbagai K/L/Pemda yang posisi JPT nya belum terisi. Ketidaktersediaan JPT jika tidak segera diatasi dapat mengakibatkan terganggunya fungsi pelaksanaan pemerintahan dan Negara secara nasional.

Salah satu anggota Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), Nuraida Mokhsen, saat menyampaikan pemaparan pada Sosialisasi Penyusunan *Talent Pool* Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) di BKN Pusat Jakarta menjelaskan bahwa *talent pool* di instansi pemerintah sangat diperlukan untuk mempersiapkan internal personel yang mempunyai potensi kepemimpinan sekaligus meningkatkan loyalitas PNS agar bertahan di instansi tempat dia bekerja. Ketiadaan *talent pool* di instansi akan berkonsekuensi pada pengambilan personal dari instansi lain dalam bentuk rekrutmen yang





individu dari sisi pendidikan dan bidang yang digeluti, pembuatan *proxy* kompetensi, melihat secara lebih detail atas proses *assessment* dan mencari kesesuaian atas jabatan yang ada dengan potensi dan kompetensi yang dimiliki peserta seleksi. Selain itu, Bima juga menjelaskan bahwa *assessment* yang dilakukan akan menilai dengan seakurat mungkin karakteristik dan potensi peserta, perencanaan karir untuk masa depan dan menyesuaikan jabatan apa yang sesuai dengan potensi yang dimiliki.

Dengan banyaknya jumlah pejabat maupun individu yang berpotensi menjadi JPT,

pelaksanaannya membutuhkan waktu yang tidak sebentar. Selain itu, resiko yang mungkin timbul adalah munculnya kandidat yang belum tentu sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi.

Nuraida juga menegaskan bahwa adanya *talent pool* bukan berarti meniadakan seleksi. “Adanya *talent pool* bukan berarti tidak lagi memerlukan seleksi untuk pengisian jabatan, akan tetapi *talent pool* dapat mempercepat proses seleksi,” jelas Nuraida. Ada tiga unsur untuk melakukan penyusunan *talent pool*, yakni *skill*, *knowledge*, dan *performance*. Meskipun demikian, Nuraida juga menjelaskan bahwa eksternal rekrutmen masih bisa dimungkinkan dan juga sebagai proses dinamisasi internal. Namun untuk proses kaderisasi sekaligus menyelaraskan antara kebutuhan organisasi dengan kompetensi serta *talent* internal personel, maka proses *talent pool* menjadi pilihan terbaik dan perlu dipersiapkan.

Talent Pool akan Diintegrasikan Dalam Data administrasi

Sementara itu, saat membuka pelaksanaan Penilaian Potensi dan Kompetensi Jabatan

Angkatan	Hari / tanggal
I	Sabtu – Minggu / 1 - 2 Agustus 2015
II	Selasa - Rabu / 18 - 19 Agustus 2015
III	Kamis - Jumat / 20 - 21 Agustus 2015
IV	Sabtu - Minggu / 22 - 23 Agustus 2015
V	Sabtu - Minggu / 29 - 30 Agustus 2015
VI	Senin- Selasa / 31 Agus - 1 Sept 2015
VII	Rabu - Kamis / 2 - 3 September 2015
VIII	Jumat - Sabtu / 4 - 5 September 2015

Jadwal Penilaian Potensi dan Kompetensi (*talent pool*)
Jabatan Pimpinan Tinggi

Pimpinan Tinggi angkatan pertama, Bima menyampaikan bahwa jika sebelumnya BKN hanya melakukan tertib administrasi PNS, kedepan, data administrasi di BKN akan ditambah dan diintegrasikan dengan data potensi dan kompetensi masing-masing individu ASN. Hal itu dilakukan dengan bentuk pelaksanaan *Talent pool* yang sedang dilakukan Puspenkom ASN. Menurut Bima, ada beberapa hal yang dapat dilihat dari pelaksanaan *assessment* untuk *talent pool* yang saat itu dilakukan, diantaranya kapasitas

pelaksanaan *talent pool* ini disadari Bima tidak mungkin hanya dilakukan oleh BKN. Oleh karenanya, instansi lain yang mampu melakukan pemetaan sangat dimungkinkan untuk dapat berperan serta melaksanakan *talent pool* dengan didahului koordinasi kepada Puspenkom ASN BKN. Hal ini sebagai upaya menyamakan instrumen, agar dapat diterapkan dan bisa diukur sebagaimana kriteria atau pengukuran yang digunakan oleh Puspenkom ASN BKN. *fud/palupi*

2015, Pemerintah Tunda Penerimaan Pegawai

Jakarta-Humas BKN, Pemerintah menetapkan kebijakan penundaan penerimaan pegawai baru di lingkungan Kementerian/Lembaga (K/L) dan pemerintah Daerah tahun 2015 ini. Kebijakan tersebut tertuang dalam Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi bernomor: B/2163/M.PAN-RB/06/2015 tertanggal 30 Juni 2015 yang ditujukan kepada para Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Daerah.

Terkait hal penundaan tersebut, kepala bagian hubungan media dan pengaduan masyarakat BKN, Herman menyampaikan bahwa kebijakan tersebut diambil setelah memperhatikan adanya beberapa K/L dan Pemda yang belum menyelesaikan kewajibannya. Antara lain; menyusun peta jabatan sesuai analisis jabatan, penetapan kebutuhan pegawai berdasarkan penghitungan analisis beban kerja, penyampaian data riil jumlah PNS yang ada, penyampaian perkiraan PNS yang akan berhenti karena

batas usia pensiun, mutasi pindah instansi, meninggal dunia, dan penyampaian jumlah kekurangan/kelebihan pegawai berdasarkan peta jabatan. Selain permasalahan tersebut menurut Herman saat ini beberapa PP terkait pelaksanaan UU ASN belum selesai. Herman menambahkan bahwa hal lain sebagai dasar penundaan rekrutmen pegawai baru yakni perlunya anggaran yang tidak sedikit. "Anggaran yang dibutuhkan diantara untuk menyusun naskah dan *upload* soal kedalam sistem CAT dan biaya pelaksanaan seleksi," terang Herman.

Kemudian dalam masa penundaan, menurut Herman pihak (K/L dan Pemda) dapat menyelesaikan proses analisis jabatan dan beban kerja serta perlu melakukan perbaikan dalam penghitungan kebutuhan pegawai. "Saat ini K/L dan pemda harus menghitung jumlah kebutuhan pegawai hingga 5 (lima) tahun yang akan datang, jumlah kebutuhan jabatan pimpinan tinggi utama

madya dan pratama. Instansi juga harus mengetahui jumlah kebutuhan jabatan administrator, pengawas dan pelaksana," ujar Herman.

Selanjutnya K/L pemda harus menghitung kebutuhan fungsional tingkat terampil jenjang penyelia mahir, terampil dan pemula. "untuk nomenklatur nama jabatan pelaksana dapat mengikuti nama jabatan yang telah disesuaikan pada tabel aplikasi e-formasi.

Walaupun demikian, ada yang dikecualikan dari penundaan yaitu diberikan kepada K/L yang memiliki lembaga pendidikan/kedinasan. "Pendaftaran mahasiswa telah mendapat izin dari menteri PAN-RB dan harus lulus tes kompetensi dasar (TKD)," tegas Herman. *ranti/dwi/rana/subali*

"Saat ini K/L dan pemda harus menghitung jumlah kebutuhan pegawai hingga 5 (lima) tahun yang akan datang, jumlah kebutuhan jabatan pimpinan tinggi utama madya dan pratama. Instansi juga harus mengetahui jumlah kebutuhan jabatan administrator, pengawas dan pelaksana," Herman.





Usai Sholat Ied



Pelaksanaan Sholat Ied

Idul Fitri & Halal bil Halal



Antri Bersalam-Salaman



Antri Bersalam-Salaman



Kepala BKN Bersalam-Salaman dengan Pegawai



Pegawai BKN Silaturahmi dengan Menpan

Perpisahan Deputi Wasdal



Sekapur Sirih



Menerima Kenang-Kenangan Kepala BKN



Pembagian Biografi



Berfoto Bersama Tamu
Undangan



Berpamitan





Mojokerto

Tamu Audiensi BKN



Enrekang



Kab. Ketapang



DPRD Kalimantan Timur

Perwakilan BKN Menerima Tamu Audiensi
Dari DPRD Kalimantan Timur



Belitung Timur

Tes CAT Guru Bantu di Kanreg V Jakarta



Belajar Sebelum Tes



Pendaftaran Ulang Tes



Tunggu Pendaftaran Ulang Usai



Nilai Tes Tampil Langsung



Tes CAT berlangsung

Mewujudkan Aparatur yang Profesional dan Bertanggung jawab dari Tapanuli Utara



"Arga Do Bona Ni Pinasa", demikian kalimat dengan aksara Batak pada lambang daerah sekaligus moto Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Tapanuli Utara (Taput), Provinsi Sumatera Utara, yang mempunyai arti kecintaan/kesetiaan terhadap tanah pusaka yang diwariskan turun-temurun oleh nenek moyang. Moto tersebut merupakan gambaran dari keadaan, sifat, watak, kehendak, tujuan, dan tatanan hidup serta kehidupan masyarakat Kabupaten Taput.

Selaras dengan itu, Pemkab Taput telah menetapkan Visinya, yakni:

"Tapanuli Utara sebagai Lumbung Pangan dan Lumbung Sumberdaya Manusia yang Berkualitas serta Daerah Wisata"

Salah satu aspek penting di dalam visi tersebut adalah aspek Sumberdaya Manusia (SDM), baik SDM dalam pengertian masyarakat luas maupun SDM Aparatur sebagai penggerak utama roda pemerintahan.

Sejalan dengan Visi Pemkab Taput tersebut, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Taput sebagai unit organisasi Pemkab Taput yang bertanggungjawab dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pemkab Taput, telah mencanangkan Visinya, yakni:

"Terwujudnya Aparatur yang Profesional dan Bertanggungjawab"

Aparatur yang profesional dimaknai dengan sosok yang ulet, tangguh, mempunyai keahlian, berpendidikan, dan percaya diri dalam melaksanakan

tugas. Adapun aparatur yang bertanggung mengandung makna sebagai sosok yang gigih, berdisiplin tinggi, bermoral tinggi, dan mampu menanggung resiko dalam setiap kebijakan yang konstruktif. Visi tersebut oleh BKD Kabupaten Taput diwujudkan melalui: (1) Peningkatan PNS yang berkualitas; (2) Peningkatan PNS yang Kreatif dan Berprestasi Tinggi; (3) Peningkatan Etos Kerja PNS; dan (4) Peningkatan Dedikasi dan Pelayanan PNS.

Untuk memperkuat upaya perwujudan Aparatur Pemkab Taput yang profesional, Sekda Kabupaten Taput, Edward Tampubolon mengungkapkan bahwa pelaksanaan reformasi birokrasi dan keterbukaan yang didukung oleh semangat untuk mewujudkan e-Office merupakan bagian dari Pilar Pembangunan



Birokrasi Pemkab Taput. Dengan jumlah PNS sebanyak 6.233 yang tersebar pada seluruh SKPD dan 15 Kantor Kecamatan, Pemkab Taput bertekad untuk



lebih mendekatkan diri pada masyarakat dalam rangka pelayanan publik secara prima, berbasis pada prinsip-prinsip *Good and Clean Governance*, dengan *reward and punishment* sebagai pendorong akselerasi pemerintahan dan pembangunan Kabupaten Taput. Hal ini tertuang dalam kebijakan Pemkab Taput dengan memberikan insentif yang menarik bagi PNS, yakni dengan memberikan tambahan penghasilan yakni satu kali gaji pokok untuk PNS terutama Guru dan Tenaga Kesehatan yang ditempatkan pada wilayah-wilayah terpencil dan jauh dari Pusat Ibukota Kabupaten Taput.

Selain itu, Pemkab Taput menempatkan "Peningkatan Profesionalisme Aparatur" sebagai bagian dari Strategi Inti Pembangunan Kabupaten Taput. Implementasi dari strategi tersebut salah satunya adalah melalui Sistem Seleksi Terbuka untuk pengisian Jabatan Administrasi dan Jabatan Pengawas, termasuk Kepala Sekolah.

Menghasilkan Guru Teladan

Sejalan dengan Visi BKD, Pemkab Taput telah melahirkan sosok pegawai yang dapat

dijadikan teladan, tidak hanya bagi ASN di lingkungan Pemkab Taput, namun juga bagi segenap ASN di Indonesia. Salah satu diantaranya adalah PNS Guru SMA, yakni

SMA Negeri 1 Tarutung bernama Delima Samosir, SPd. Sebagai guru dengan sejumlah prestasi, salah satunya adalah Juara 1 Olimpiade Guru se-Taput, Delima menjalani profesinya sebagai guru dengan senang hati dan menikmatinya tanpa banyak mengeluh.

Mengawali kariernya sebagai guru di Kabupaten Nias, tepatnya di Teluk Dalam, Delima terpanggil untuk mengabdikan diri dalam mendidik siswa dengan penuh kesabaran. Dalam kondisi sekolah yang kekurangan guru, Delima mengajar tidak hanya satu bidang studi, namun juga berbagai bidang studi lain dengan bekal pendidikan Diploma 3 yang diperolehnya dari Universitas Sumatera Utara (USU). Semangat pengabdianya untuk berbagi ilmu dan

pengalaman kepada siswa didiknya serta berpegang pada prinsip tidak ada rotan, akar pun jadi.

Seiring dengan perjalanan waktu, Delima berpindah tugas ke Kabupaten Taput dan mengabdikan diri di SMA Negeri 1 Tarutung. Semangat Delima tidak pernah surut untuk mengabdikan dirinya sebagai guru. Sembari menjalankan tugasnya, Delima juga tidak lupa untuk mengembangkan kompetensinya, yakni dengan diperolehnya beasiswa untuk studi lanjut ke tingkat Sarjana di Universitas Negeri Medan (Unimed). Pasca memperoleh pendidikan Sarjana, semangat Delima semakin tinggi, terlihat dari upayanya yang tidak kenal lelah untuk menerapkan dan mengembangkan Teknologi Informasi dalam proses belajar dan mengajar kepada siswa didiknya.

Semangat Delima dalam menjalankan tugas pengabdianya patut menjadi teladan. Delima berpesan: "mari kita jalankan tugas dan tanggungjawab kita sebagai *passion* yang senantiasa melekat dalam diri kita." Mimpi Delima ke depan kiranya melalui dunia pendidikan akan dilahirkan para generasi yang berprestasi, berkaratker, terutama jujur sebagai calon-calon Aparatur Negara masa depan. *janry*



Bangun Aplikasi Pengelola Kepegawaian, Kota Banda Aceh Raih BKN Award

“Saya sangat terharu dan bangga karena hasil kerja keras dan sinergi seluruh pegawai Kota Banda Aceh berbuah manis dengan menjadi Pemenang BKN Award sebagai Kota Terinovatif,” ungkap Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Banda Aceh, Emila Sovayana, saat ditemui oleh Tim Humas BKN beberapa waktu lalu di Kantor BKPP Kota Banda Aceh.

Kota Banda Aceh menjadi Pengelola Kepegawaian terinovatif bukan tanpa alasan. Emilia menjelaskan bahwa sudah sejak tahun 2007 Banda Aceh melakukan moratorium terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS), Keadaan darurat militer dan banyaknya konflik di berbagai daerah Prov. Aceh membuat banyak PNSnya pindah ke Kota Banda Aceh yang saat itu di rasa cukup aman. Pada masa itu, tercatat ada sekitar 8900 PNS di Banda Aceh.

Emilia menuturkan bahwa tentunya tidak mudah untuk melakukan manajemen terhadap pegawai sebanyak itu. Permasalahan *monitoring* dan pengembangan pegawai menjadi perhatian khusus Pemerintah Kota (Pemkot) Banda Aceh. Tenaga *Information Technology* yang handal menjadi modal utama Pemkot Banda Aceh untuk membangun sendiri sebuah sistem yang dapat memudahkan untuk melakukan *monitoring* seluruh kegiatan pegawai Pemkot Banda Aceh. “Dan pada Tahun 2010 dimulailah proyek pembangunan sebuah Aplikasi yang saat ini disebut Aplikasi e-Kinerja,” ungkap Emilia

Aplikasi e-Kinerja Pemkot Banda Aceh merupakan aplikasi

online. Pemkot membangun infrastruktur yang baik dan juga menyediakan *bandwidth* yang cukup demi kelancaran jalannya aplikasi e-Kinerja itu. Tahun 2012 Pemkot Banda Aceh memperkenalkan Aplikasi e-Kinerja dengan menerapkan pada 5 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). 5 SKPD terpilih merupakan SKPD terbaik dalam penyusunan Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja. Untuk memperkuat implementasi ini, Pemkot Banda Aceh mengeluarkan beberapa regulasi mengenai e-Kinerja tersebut, yakni: Peraturan Walikota Nomor 22 Tahun 2012, Nomor 38 Tahun 2012 dan Nomor 25 Tahun 2013 tentang Penerapan Program e-Kinerja di Lingkungan Pemkot Banda Aceh.

Menu utama aplikasi e-Kinerja adalah dokumen Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja ditambah juga beberapa Fitur utama seperti Target Kinerja, *Resume* Anggaran Pendapatan Belanja Daerah, Capaian Realisasi Program dan Anggaran. Tidak hanya itu yang menarik di Aplikasi e-Kinerja juga terdapat fasilitas seperti “sosial media internal” seperti menu iklan dan *chatting*. Pegawai

dapat melakukan jual/beli barang di menu iklan ini dan jika ingin melakukan percakapan dengan sang penjual atau percakapan biasa lainnya bisa dilakukan di menu *chatting*.

Berikut beberapa syarat yang perlu diketahui guna mengikuti program aplikasi *e-office* Pemkot Aceh sesuai peraturan Walikota, yaitu :

- a. Memiliki dokumen Analisis Jabatan
- b. Memiliki dokumen Analisis Beban Kerja
- c. Memiliki dokumen Rencana Strategis dan Rencana Kerja
- d. Memiliki dokumen Target Kinerja SKPD yang telah disesuaikan dengan Tupoksi dan Rencana Kerja SKPD
- e. Menggunakan sistem absensi elektronik
- f. Melaksanakan apel pagi dan sore rutin setiap hari.

“Keenam syarat ini bersifat akumulatif, artinya bila salah satu syarat tidak dipenuhi maka SKPD dapat digugurkan” ujar Emilia

Lebih jauh Emilia memaparkan aplikasi e-Kinerja sangat bermanfaat untuk kemajuan SDM PNS, berikut sedikitnya terdapat 7



manfaat e-kinerja, antara lain :

1. Pembinaan dan penataan kelembagaan yang meliputi penyusunan, pengembangan, perampingan organisasi dan penggabungan unit-unit organisasi;
2. Pembinaan dan penataan kepegawaian, rekrutmen, seleksi dan penempatan serta pengembangan karir PNS;
3. Pembinaan dan penataan ketatalaksanaan yang meliputi tata kerja, standarisasi dan sistem kerja;
4. Perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan Aparatur;
5. Peningkatan kinerja organisasi dan PNS;
6. Program mutasi dan promosi PNS;
7. Pemberian penghargaan dan sanksi kepada organisasi dan PNS.

“Tulis yang kamu kerjakan, kerjakan yang kamu tulis, Allah SWT mengetahui apa yang kita kerjakan”

Moto ini disampaikan Ibu Emilia disela-sela wawancara dengan Tim Humas BKN. Seluruh pegawai

harus mencatat/mengisi seluruh kegiatan yang dilakukan setiap hari. “Jangan sampai lupa karena hasil kinerja yang tercatat di aplikasi e-Kinerja akan berpengaruh pada tunjangan yang diterima pegawai.” Pentingnya moto tersebut merupakan upaya dalam meningkatkan kesadaran kepada setiap pegawai bahwa semua yang dicatat adalah pekerjaan yang tidak dibuat-buat. Karena dalam hal ini pimpinan juga berperan dalam mengkoscek kebenaran kegiatan yang dilakukan pegawai bersangkutan.

Di akhir wawancara ibu Emilia menjelaskan bahwa hasil moratorium sejak tahun 2007 di mana pada saat itu jumlah PNS sekitar 8900 dan saat ini sekitar 5925 pegawai, hampir mencapai jumlah ideal PNS di Kota Banda Aceh. Pemkot juga terus melakukan pengembangan terhadap para pegawai di lingkungan Pemkot Banda Aceh dengan mendirikan program unggulan lainnya yaitu Banda

Aceh Academy dan untuk lebih memotivasi, Pemkot memberikan

“Tulis yang kamu kerjakan, kerjakan yang kamu tulis, Allah SWT mengetahui apa yang kita kerjakan”

reward kepada pegawai berupa *voucher* Umroh kepada 3 pegawai dari 3 kategori yaitu: *Best Innovative*, *Best Service* dan *Best Performance*.

Saat ini 39 SKPD yang tergabung dalam jajaran Pemkot Banda Aceh sudah mengimplementasikan Aplikasi e-Kinerja. Dan tercatat hingga saat ini sudah 58 daerah lain melakukan studi banding ke Pemkot Banda Aceh dan 3 daerah diantaranya sudah mengimplementasikan program e-Kinerja ini. Aplikasi ini *free* dari Pemkot Banda Aceh dan sudah memperoleh Hak atas Kekayaan Intelektual (HAKI) dari Kemenkumham. *astri*



Dari Selasar Terminal, BKD Kota Padang Beri Kepuasan Layanan

Setelah diporak-porandakan gempa berkekuatan 7,6 Skala Richter di lepas pantai Sumatera Barat pada 30 September 2009 lalu, BKD Kota Padang menempati kantor kecil, sesak, banjir, pengab dan sempit di bekas selasar ruang tunggu terminal Kota Padang. Namun dengan keterbatasan infrastruktur tersebut, mengusung motto layanan: bersih, dekat dan melayani BKD Kota Padang berupaya memberikan layanan kepegawaian secara optimal. Kunjungan Tim Buletin BKN ke Kota Padang diterima Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Padang Efrizal dan Kepala Bidang Mutasi Bambang Adi.

“Dengan kondisi kantor seperti ini saja, kinerja kami diapresiasi oleh Pusat sebagai peraih BKN Award Peringkat Ketiga Pengelola Kepegawaian Terbaik. Apalagi kalau kantor kami megah, seandainya ada kejuaraan pengelola kepegawaian tingkat Asia pasti dapat kami menangkan,” seloroh Efrizal saat ditemui Tim Buletin BKN pertengahan Agustus 2015 ini. “Namun jangan paksakan diri untuk lingkungan mengerti kita, tapi kitalah yang harus menyesuaikan diri dengan lingkungan,” papar Efrizal memotivasi Tim Buletin yang berkunjung ke Kota Padang.

Efrizal menuturkan bahwa pihaknya tidak pernah menyangka sama sekali bahkan tidak percaya dapat meraih penghargaan BKN Award 2015. “Kinerja yang kami lakukan adalah untuk memberikan layanan sebaik mungkin. Mengejar penghargaan bukanlah orientasi kami,” ungkap Efrizal.

Namun demikian, menurut Efrizal bahwa memperoleh penghargaan

BKN Award tersebut berdampak luar biasa. “Rasa percaya diri langsung tumbuh,” kata Efrizal. “Fasilitas tidak berbanding lurus dengan pengabdian. Walaupun minim namun pengabdian harus maksimal,” ujar Efrizal mantap. Walaupun begitu menurut Efrizal bahwa ada juga pihak yang kurang senang dengan penghargaan tersebut. “Mereka yang tidak senang biasanya adalah yang pernah memaksakan melanggar aturan untuk layanan kepegawaian tapi tidak terpenuhi. Skeptis. Ya begitulah, *sebanyak sayang sebanyak benci*,” imbuh Efrizal.

Ditanya soal cukup tidaknya sumber daya manusia (SDM) pengelola kepegawaian, Efrizal menyampaikan bahwa kekurangan SDM tidak bisa dijadikan alasan untuk mengurangi kualitas layanan. “Jangan mengeluhkan tenaga, *indak talok batigo, cubo baduo* (tidak cukup bertiga, coba berdua-red),” ujar Efrizal. Efrizal menyatakan bahwa bukan tenaga SDMnya yang

harus dipermasalahkan. Akan tetapi menurutnya bahwa cara kerja dan strategi yang harus ditingkatkan. Efrizal mencontohkan bahwa untuk memindahkan batu yang berat yang seharusnya dilakukan bertiga tetapi hanya ada dua personil, maka pikirkan strategi untuk memindahkan batu tersebut baik dengan tuas maupun pengungkit.

Terkait pelayanan kepegawaian BKD Kota Padang sendiri, Efrizal menyampaikan bahwa inti dari pelayanan yang disajikan adalah kemudahan dari PNS dalam meminta dan memperoleh layanan. Datang untuk menyerahkan pekerjaan dan pulang dengan kepuasan. “Bagi pengelola kepegawaian Indonesia, kelola para PNS dengan bersih, dekat, melayani dan ikhlas. Berikan senyum yang terbit dari lubuk hati,” harap Efrizal. “*Janganlah pandai batanam tabu dibibie* (Manis di bibir tapi hatinya jahat, tidak ikhlas-red),” pungkas Efrizal.

Pilot Project Lelang Jabatan

Selain sukses meraih BKN Award, keseriusan BKD Kota Padang dalam pengelolaan kepegawaian tidak dapat dipungkiri lagi. Hal itu ditunjukkan dengan dipilihnya Kota Padang sebagai *pilot project* lelang jabatan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Semua didasari atas koordinasi yang baik dan semua sesuai aturan. Itu tentunya merupakan kebanggaan tersendiri bukan hanya bagi BKD Kota Padang, akan tetapi juga bagi Pemerintah Kota Padang.

Bambang Adi menuturkan bahwa menurut KASN dipilihnya Kota Padang sebagai *pilot project* didasari proses pelaksanaan lelang

“Bahkan hasil akhir 3 terbaik selain disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) juga disampaikan kepada KASN,” tegas Bambang.

Sementara ditanya kesiapan Pemkot Padang jabatan strukturalnya diisi dari luar hasil seleksi lelang jabatan, Bambang Adi menyampaikan bahwa segenap jajaran pengelola kepegawaian Pemkot Padang sudah komitmen terkait hal itu. “PPK dan semua jajarannya sudah siap. Kami ingin berlari cepat, memberikan layanan terbaik,” tukas Bambang. Bambang sendiri juga mengakui bahwa Kepala Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Padang

menuturkan bahwa pengurusan administrasi kepegawaian sangat baik, ramah dan dengan senyum. Bahkan menurutnya pernah satu kali kekurangan berkas dalam mengurus mutasi kepegawaian, dirinya dihubungi langsung oleh untuk melengkapinya. “Dalam proses *ndak ado* pakai duit,” ujar Ardisal.

Kinerja layanan BKD Kota Padang hampir bisa dibilang tidak ada keluhan. Kalaupun ada biasanya dari orang-orang yang ingin memaksakan kehendak untuk dilayani walaupun melanggar regulasi. Biasanya mereka memiliki katebelece dari *backing*. Tapi jangan coba-coba, karena semua



jabatan di lingkungan Kota Padang sudah sesuai regulasi. “Semua proses tahapan pelaksanaan sudah *on the track*,” ujar Bambang. Selanjutnya Bambang Adi menambahkan bahwa semua tahapan mulai dari penyusunan, perencanaan hingga pelaksanaan proses lelang jabatan selalu berkoordinasi dan dilaporkan kepada KASN. “Termasuk komposisi jumlah panitia misalnya, kami juga sesuaikan dengan aturan dan arahan KASN, yakni 55% dari luar dan 45% dari internal Pemkot Padang,” jelas Bambang.

hasil lelang jabatan yang baru dua bulan dilantik, berkinerja bagus. “Program kerjanya terarah dan penegakkan peraturan daerah juga intensif,” papar Bambang.

Kepuasan

Sebagaimana dituturkan Ardisal, salah seorang tenaga honorer yang sudah diangkat menjadi PNS dan bertugas di Kelurahan Kubu Dalam Parak Karakan, Kecamatan Padang Timur-Kota Padang kepada Tim Buletin menyampaikan bahwa dirinya sangat puas atas layanan BKD Kota Padang selama ini. Ardisal

memang bisa diatur tapi harus sesuai aturan.

BKD Kota Padang saat ini memiliki 30 orang personil dan mengola sebanyak 3.933 PNS di lingkungan Pemkot Padang. Dan diantara 19 Kabupaten/Kota di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, BKD Kota Padang merupakan satu-satunya yang memiliki *Computer Assisted Test* di bawah pembinaan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. *subali*

Dorong Peningkatan Kinerja, Kepala BKN Lantik Pejabat Baru

Sejalan dengan kebijakan yang telah ditetapkan dalam UU Aparatur Sipil Negara bahwa kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara menggunakan sistem merit yang menggunakan kualifikasi, kompetensi dan potensi sesuai dengan jabatannya. Hal ini sangat penting diterapkan terutama untuk jabatan Pimpinan Tinggi, dikarenakan jabatan tersebut merupakan pembuat keputusan strategis dan juga 'patron' atas kinerja bawahannya. Seperti disampaikan Kepala BKN Bima Haria Wibisana pada saat Pelantikan dan Pengambilan Sumpah Jabatan Pejabat Tinggi Pratama di Aula BKN Kantor Pusat Jakarta, Selasa (11/8) bahwa pelantikan ini berdasarkan dengan *Job Fitting* yang telah dilaksanakan bulan Juli lalu. "*Job Fitting* ini mengejawantahkan prinsip *the right person in the right place* yaitu dengan menempatkan seseorang terhadap suatu jabatan

yang sesuai dengan kualifikasi, potensi dan kompetensinya, melalui berbagai metode *assessment* yang dilalui. Diharapkan dengan diadakan pelantikan pejabat baru di lingkungan BKN adalah untuk penyegaran dan peningkatan produktivitas. Dengan adanya Pejabat baru bukan berarti Pejabat yang lama kinerjanya kurang baik, kinerjanya sudah baik, hanya perlu ditingkatkan dengan program baru atau inovasi-inovasi dengan mengembangkan apa yang sudah berjalan" ungkapnya.

Pelantikan dan Pengambilan Sumpah Jabatan Pejabat Tinggi Pratama ini diikuti oleh lima belas pejabat yang akan menjalani tugas baru di kantor BKN Pusat dan Kantor Regional (Kanreg) BKN. Dengan adanya pelantikan pejabat baru ini, maka kini ada empat posisi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama dan dua JPT Madya yang lowong di lingkungan BKN. Untuk

mengisi Jabatan lowong tersebut maka akan diselenggarakan *Open Bidding* (Seleksi Terbuka) yang proses seleksi pendaftarannya akan dibuka mulai bulan Agustus. Kepala BKN mengungkapkan bahwa Open Bidding ini melibatkan panitia seleksi dan proses pelaksanaannya dilaksanakan secara kompetitif. "Setelah terpilih dalam seleksi terbuka tersebut, mereka pun akan mengikuti *Job Fitting* untuk menempati jabatan berdasarkan kompetensi dan kualifikasi yang dipersyaratkan," imbuhnya. Proses seleksi yang terbuka ini juga bisa diikuti oleh Pegawai BKN di kantor unit manapun yang memenuhi kualifikasi yang disyaratkan dalam proses pendaftaran. Beliau berharap bahwa untuk proses seleksi ini Pegawai BKN bisa bersaing unggul dengan peserta pendaftar lainnya. *sumardi/fuad*



Bima Haria Wibisana: Pegang Teguh Amanah & Tunjukkan Integritas!

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kalimantan Timur menyambut gembira atas sejumlah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Provinsi Kalimantan Timur yang menerima Surat Keputusan (SK) Kenaikan Pangkat (KP) untuk Periode 1 Oktober dan SK Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Tenaga Honorer Kategori I dan II yang diserahkan langsung oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN). Penyerahan tersebut dilakukan Bima Haria Wibisana saat kunjungan kerja kepegawaian

tersebut dapat mengoptimalkan kualitas kinerjanya selaras dengan tuntutan penerapan sistem manajemen kepegawaian berbasis *merit system*. Tenaga Honorer K-I dan K-II Provinsi Kalimantan Timur yang ikut merasakan kegembiraan atas pengangkatan sebagai CPNS dituntut mampu menjawab kepercayaan yang diberikan guna sebagai kacamata penilaian diangkat atau tidaknya sebagai PNS kelak.

“Diharapkan masa setahun percobaan dijadikan sebagai

seutuhnya,” tegas Bima kepada Tenaga Honorer yang dinyatakan lulus seleksi dan memenuhi syarat pengangkatan sebagai CPNS.

Bima juga menghimbau seluruh insan pegawai ASN baik penerima SK Kenaikan Pangkat dan SK CPNS di lingkungan Provinsi Kalimantan Timur benar-benar memegang teguh amanah penghargaan dan pengangkatan tersebut dengan memperlihatkan integritas dan loyalitas.

Pada Kesempatan yang sama Gubernur Provinsi Kalimantan



dilingkungan Provinsi Kalimantan Timur, Kamis (27/8).

Bima berharap pegawai penerima SK KP Periode 1 Oktober

kesempatan untuk menunjukkan kedisiplinan dan prestasi secara profesional sehingga layak untuk diangkat menjadi Pegawai ASN

Timur, Awang Faroek Ishak turut mengajak segenap pegawai ASN untuk terus meningkatkan kapasitas dan kemampuan, baik



secara individu maupun kerja tim dengan upaya berkerja cerdas dan inovatif. Diharapkan seluruh jajaran ASN dapat merealisasikan gerakan Ayo Kerja yang kini giat dicanangkan dengan siap bekerja keras sebagai bagian dari proses implementasi revolusi mental kepegawaian.

Selain itu, Awang yang juga ikut hadir dalam acara pemberian SK tersebut dengan bangga mengapresiasi capaian dan perbaikan yang terus-menerus dilakukan pemerintah Provinsi Kalimantan Timur (dalam hal ini BKD Kaltim) yang tetap giat melakukan peningkatan positif dalam penyelenggaraan manajemen ASN. "Saya meletakkan optimisme besar kepada BKD Provinsi dan Kabupaten/Kota seluruh wilayah Kalimantan Timur untuk melakukan bimbingan dan pembinaan serta dorongan pelaksanaan tugas kepada pegawai ASN di lingkungan kerjanya guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, *good governance*," paparnya.

Kepala BKD Provinsi Kalimantan Timur mengapresiasi komitmen BKN sebagai penyelenggara dan pembina manajemen kepegawaian dalam memberikan pelayanan terbaik bagi pegawai ASN yang menerima surat keputusan kenaikan pangkat periode 1 Oktober lebih awal dan diangkatnya sejumlah tenaga honorer menjadi

CPNS.

Beliau mengatakan bahwa terdapat 250 Pegawai ASN yang terdiri dari 150 Pegawai Pemprov dan 106 Pegawai Kabupaten/Kota yang menerima Surat Keputusan Kenaikan Pangkat untuk Periode 1 Oktober. "Selain sebagai bentuk penghargaan atas pengabdian terhadap negara, kenaikan pangkat menjadi elemen penting dalam menunjang karier pegawai ASN dan diharapkan menjadi stimulus guna meningkatkan prestasi dan menumbuhkan semangat pelayanan kerja dengan maksimal," Jelas beliau.

Saat ini Provinsi Kalimantan Timur tercatat Sebagai salah satu pemenang ajang BKN Award 2015 Tingkat Provinsi. Dalam ajang tersebut Pemprov Kaltim meraih 6 kategori, yakni Terbaik I Pengelola Kepegawaian dan Pelayanan Mutasi Kepegawaian, Terbaik II BKD Provinsi Inovatif dan Implementasi SAPK, serta Terbaik III Perencanaan Kepegawaian dan Implementasi Penilaian Kinerja. Tidak berhenti sampai di situ, sederet penghargaan sudah diterima oleh pemerintah Provinsi Kalimantan Timur atas upaya mengoptimalkan kinerja dan pelayanan kepegawaian guna melakukan implementasi UU ASN.

Gubernur Provinsi Kalimantan Timur memberikan apresiasi atas upaya dan kerja BKD Provinsi Kaltim yang senantiasa bekerja dan berupaya melakukan perbaikan secara terus-menerus terhadap tata laksana pengusulan dan penyelesaian KP sebagai bagian dari perubahan positif sekaligus sebagai implementasi penghargaan yang diterima. *desi/ronal*

Beberapa penghargaan yang diterima oleh Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur diantaranya:

1. Predikat Terbaik dalam Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan selama 5 tahun berturut-turut sejak 2009 hingga 2014 oleh Kemenpan RB.
2. Peringkat ke-4 dalam penghargaan BPPMD dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP).
3. Peringkat Terbaik Pertama dalam Keterbukaan Informasi.
4. Menerima Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari BPK RI dalam Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Negara.
5. Terbaik Pertama sebagai Tim Evaluasi dan Pengawasan Penyerapan Anggaran (TEPPA/TEPRA) oleh Unit Kerja Presiden Bidang Pengawasan dan Pengendalian Pembangunan (UKP4).
6. Penghargaan tertinggi dari Menteri Perencanaan/Ketua Bappenas RI sebagai Bappeda Terbaik di Indonesia.

Sofyan Djalil: Reformasi Birokrasi, Bukan Sekadar Absensi



Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN)/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) Sofyan Djalil menyampaikan bahwa reformasi birokrasi yang saat ini bergulir di lingkungan birokrasi pemerintah bukanlah hanya sekadar masalah absensi. Pernyataan tersebut disampaikan Sofyan Djalil di awal kerjanya, saat melakukan perombakan struktur pejabat eselon I Kementeriannya di Kantor Bappenas-Jakarta, Jumat (28/8/2015).

Sofyan Djalil menyampaikan bahwa terkait pengukuran reformasi birokrasi perlu difikirkan kembali bagaimana cara menilai kinerja dari sisi lain yang lebih objektif. Menurutnya saat ini masih menjadi patokan bahwa pemberian tunjangan kinerja (baca: remunerasi) masih berdasarkan pada absensi kehadiran. Hal tersebut menurut Sofyan sangat tidak relevan dan cukup menggelikan. Dia mencontohkan bahwa beberapa PNS yang lulusan dari luar negeri bahkan bergelar Doktor dan Profesor, kinerjanya masih diukur berdasarkan absensi kehadiran. “Mari sama-sama kita

reform. Kita pikirkan cara menilai yang lebih objektif. *By result, by outcome* ke masyarakat,” ujar Sofyan Djalil.

Lebih lanjut Sofyan Djalil menyampaikan bahwa setiap *single* individu PNS harus diberdayakan semaksimal mungkin. Dia menuturkan bahwa Negara Indonesia tercinta ini sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki spirit untuk mempertahankan Negara ini. “Bersama orang yang masih punya spirit, *we can save the future of our country*,” kata Sofyan Djalil.

Sementara terkait pelantikan 9 orang Jabatan di kementeriannya, kepada yang dilantik Sofyan Djalil menyampaikan untuk tidak merasa jabatan yang diamanahkan menjadi miliknya. Melainkan, menurutnya jabatan tersebut merupakan milik bangsa. “Jangan merasa itu (jabatan-*red*) milik kita. Tapi milik bangsa,” tegas Sofyan Djalil. Oleh sebab itu Sofyan Djalil mengarisbawahi bahwa setiap orang harus menjadi aset bangsa. “Kita harus menjadi aset bangsa untuk *save* Indonesia setidaknya 100 tahun yang akan datang,” papar Sofyan Djalil.

Kata BKN

Sementara Kepala BKN Bima Haria Wibisana yang didaulat sebagai saksi dalam pelantikan pejabat di lingkungan Bappenas tersebut menyampaikan bahwa hal itu merupakan satu kehormatan. Selain itu menurut Bima itu merupakan wujud dukungan dan kerjasama yang baik antara BKN dan Bappenas.

Selanjutnya walaupun perubahan struktur itu hanyalah pergeseran nama dari setiap nomenklatur, Bima meyakini bahwa dengan adanya perombakan itu kinerja Bappenas akan menjadi lebih efektif dalam merencanakan urusan Negara. Bima menjelaskan bahwa langkah tersebut merupakan salah satu gebrakan agar Bappenas menjadi lebih kompetitif. “Seperti kata Pak Menteri PPN, Bappenas itu gudangnya orang pintar. Jadi tinggal bagaimana memberdayakan orang pintar di sana. Saya percaya para pejabat yang dilantik bisa mendorong perencanaan yang bagus. Sehingga nawa cita Presiden Joko Widodo dan Wapres Jusuf Kalla segera terwujud” ujar Bima. *subali*

Sulardi, Sang Wisanggeni Birokrasi

Per 1 Agustus 2015, Sulardi, Deputy Pengawasan dan Pengendalian BKN menuntaskan kiprahnya di birokrasi. Berbagai warna menanungi hari-hari Sulardi selama menjalani masa pengabdianya kepada Negara dalam status sebagai pegawai negeri sipil.

Tokoh pewayangan Wisanggeni menjadi salah satu idola yang kemudian menginspirasi Sulardi dalam bersikap saat menjalani kehidupan. Karakter Wisanggeni yang berani mengoreksi kesalahan tanpa takut dengan siapa yang sedang dihadapi mengalir dalam kepribadian Sulardi dan terimplementasi saat ia menjalankan amanah di birokrasi.

Pada tahun 1981, Sulardi berhasil menyabet gelar Sarjana Ilmu Pemerintahan dari FISIP UGM yang kemudian menjadi modalnya memasuki birokrasi, sebagai PNS di Badan Administrasi Kepegawaian Negara (BAKN).

Mengawali kariernya Sulardi dipercaya menjadi Pj. Kepala Sub Bagian III/A5 pada Biro K&P BAKN. Satu tahun kemudian, tepatnya pada 18 Juni 1984 Sulardi dilantik menjadi Kepala Sub Bagian C1/A/4 pada Biro Pengadaan PNS BAKN. Dipandang cakap dan berpotensi, pada 1 Maret 1987 Sulardi ditugaskan bekerja di Kantor Wilayah (Kanwil) I BAKN Yogyakarta. Per Maret 1987, Sulardi dipercaya sebagai Pjs Kepala Bidang Pengawasan pada Kanwil I BAKN Yogyakarta. Sekitar dua tahun berselang, tepatnya pada 8 Februari 1989 Sulardi diangkat menjadi Pj Kepala Bidang Mutasi Kepegawaian pada Kanwil I BAKN Yogyakarta.

Salah satu prestasi Sulardi kala bertugas di Yogyakarta kala itu adalah terwujudnya layanan satu

atap. Layanan yang dikenal dengan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) itu bertujuan agar pelayanan lebih efektif dan efisien sehingga pelayanan dapat selesai tepat waktu.

Selama menjadi Pj Kepala Bidang Mutasi Kepegawaian, Sulardi juga memikirkan masa depan pegawai BAKN baik yang masih aktif maupun yang akan memasuki masa pensiun. Kala itu, bertepatan dengan posisi Sulardi selaku ketua Korpri, ia menggagas pengadaan 1000 unit rumah bagi PNS khususnya golongan I. Sementara bagi pegawai calon pensiun Sulardi menggagas Program pensiun telur asin. Program itu berisi pelatihan usaha pembuatan telur asin yang diharapkan menjadi salah satu alternatif ide berkegiatan di masa pensiun.

Dipandang sukses menjalankan tugas di Yogyakarta, Sulardi pada awal 1955 dilantik sebagai Kepala Bidang Kepangkatan dan Penggajian pada Kantor Wilayah II BAKN Surabaya oleh Kepala Kantor Wilayah II BAKN Surabaya oleh Rafael Djari. Kemudian terhitung sejak 26 Juli 2001, berdasarkan SK Kepala BKN Nomor 40/KEP/2001 tanggal 13 Juli 2001, Sulardi menjabat sebagai Kepala Kantor Regional II BKN Surabaya.

Pada akhir tahun 2006, Sulardi ditugaskan di BKN Jakarta. Saat itu ia dipercaya menjadi Deputy Bidang Bina Pengadaan, Kepangkatan dan Pensiun. Salah satu gebrakan yang berhasil ia torehkan selama memimpin kedeputan tersebut yakni pada tahun 2007, tiga direktorat di bawah kepemimpinannya berhasil menyabet predikat unit pemberi layanan terbaik dari Komisi Pembrantas Korupsi



(KPK). Ketiga direktorat itu yakni Direktorat Pensiun PNS, Direktorat Kepangkatan dan Mutasi dan Direktorat Pengadaan PNS. Prestasi lain yang berhasil ditorehkan Sulardi berhasil diraih pada tahun 2010/2011 di mana seluruh direktorat yang dipimpinnya sukses mengantongi sertifikat ISO 9001:2008 yang merupakan pengakuan atas standar pelayanan berskala internasional. Direktorat dimaksud yakni Direktorat Pensiun PNS, Direktorat Kepangkatan dan Mutasi dan Direktorat Pengadaan PNS serta Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian.

Laju karier Sulardi terus meningkat hingga pada tahun 2014 ia dilantik menjadi Deputy Pengawasan dan Pengendalian (Wasdal). Salah satu inovasi yang berhasil ditorehkan Sulardi selama memimpin kedeputan ini adalah meluncurkan aplikasi Sistem Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian (Siswasdalpeg) *online*.

Atas sejumlah prestasi yang berhasil ia torehkan Sulardi bertutur itu semua mustahil digapai tanpa diiringi oleh kemauan belajar dan berbuat yang terbaik bagi Negara. Kepada generasi penerus di birokrasi, Sulardi berpesan “Teruslah belajar dan mengembangkan diri agar kalian dapat memberikan yang terbaik bagi diri dan Negara melalui birokrasi ini,” pungkasnya. *palupi*

Strategi dan Implementasi Revolusi Mental ASN

TagLine “Revolusi Mental” sangat familiar dan membahana di tengah-tengah masyarakat Indonesia, yang diusung oleh pasangan Capres-Cawapres RI terpilih, yakni Joko Widodo dan Jusuf Kalla yang resmi dilantik sebagai Presiden-Wapres RI pada tanggal 20 Oktober 2014. Kini, Revolusi Mental tidak lagi sekedar *tagline*, akan tetapi telah menjadi suatu “gerakan” bersama yang membutuhkan upaya nyata untuk mengimplementasikannya.

Gerakan revolusi mental berangkat dari asumsi bahwa dengan mengubah mentalitas, yakni Pola Pikir dan Pola Kejiwaan akan menimbulkan perubahan perilaku, dimana perilaku yang terus diulang akan menjadi kebiasaan (adat istiadat/moralitas), sedangkan kebiasaan yang terus dipertahankan akan membentuk karakter. Demikian diungkapkan oleh Sarlito Wirawan Sarwono, Guru Besar Psikologi Universitas Indonesia Pembicara pada acara Serial Diskusi Aparatur Negara bertajuk “Strategi dan Implementasi Revolusi Mental ASN” di Kantor Kementerian PAN

dan RB, 31 Agustus 2015. “Dengan demikian, meskipun nama gerakan ini lazim disingkat dengan “Revolusi Mental”,

namun yang dikehendaki tidak berhenti pada perubahan pola pikir dan sikap kejiwaan saja, melainkan juga konsekuensi turunannya dalam bentuk perubahan kebiasaan (moralitas) dan perwujudan karakter yang menyatukan antara pikiran, sikap, dan tindakan sebagai suatu integritas”, lanjutnya.

Pembangunan mental-karakter haruslah mempertautkan antara proses membentuk pribadi yang bermental-karakter, baik dengan kolektivitas bangsa yang bermental-karakter baik pula. Kebaikan dan kekuatan mental-karakter individual hanya bisa memperoleh kepenuhan manfaatnya jika terintegrasi ke dalam kebaikan dan kekuatan mental-karakter bangsa secara kolektif. Oleh karena itu, partisipasi berbagai elemen masyarakat mutlak diperlukan dan dikedepankan, dengan berlandaskan pada enam nilai strategis instrumental (moralitas publik), yakni nilai kewargaan (keseimbangan peran pemerintah dan masyarakat yang taat hukum), nilai yang dapat dipercaya (sehingga tercipta kejujuran publik), nilai mandiri (tidak bergantung pada bangsa lain), dan tiga nilai lainnya adalah kreatif, gotong royong, dan saling menghargai.

Lebih lanjut Sarlito mengemukakan bahwa dalam mengimplementasikan revolusi mental haruslah berpegang pada delapan prinsip, yakni: (1) Bukan Proyek, tapi Gerakan Sosial; (2) Ada Tekad Politik untuk menjamin kesungguhan Pemerintah; (3) Harus bersifat Lintas Sektoral; (4) Bersifat Partisipatoris; (5) Diawali Program

Pemicu (*Value Attact*); (6) Desain Program yang Ramah-Pengguna (*User-Friendly*); (7) Nilai-nilai yang dikembangkan bertujuan mengatur Kehidupan Sosial; dan (8) Dapat diukur dampaknya.

Sementara itu, Pembicara berikutnya, Yudi Latief mengungkapkan bahwa gerakan revolusi mental haruslah didasarkan pada fondasi Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), yakni Pancasila yang kini nyaris terlupakan. “Sesungguhnya, Pancasila telah memberikan landasan visi transformasi sosial yang holistik, antisipatif, dan akseleratif melalui “Tricita Revolusi Mental”, yakni ranah mentalitas-budaya kemandirian, mentalitas-budaya gotong-royong, dan mentalitas-budaya pelayanan”, pungkasnya. Dalam implementasinya, gerakan revolusi mental tidak boleh dilakukan dengan pendekatan vertikal, di mana negara yang mengambil inisiatif, negara yang menafsirkan, dan negara yang melakukan. Cara terbaik mestinya dilakukan dengan pendekatan horisontal dalam bingkai semangat gotong-royong yang melibatkan partisipasi berbagai agen sosial. Oleh karena itu, revolusi mental ASN tidak hanya bertumpu pada revolusi mental ASN semata, melainkan harus bersinergi dan simultan dengan revolusi mental dari seluruh kalangan masyarakat, dunia pendidikan, media, pekerja budaya, dunia usaha, dan lain-lain. *janry*



Kanreg XI BKN Manado Wujudkan PTSP

“Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) ditujukan untuk dapat memberikan pelayanan publik yang lebih baik dalam rangka meningkatkan kualitas layanan publik, pelayanan yang cepat, mudah, transparan, dan pasti” ujar Kepala Kanreg XI BKN Manado, English Nainggolan mengawali wawancara dengan Tim Humas BKN, Kamis(13/8/15) di Ruang Kerjanya.

English menjelaskan bahwa sejak diimplementasikan pada Januari 2015, PTSP Kanreg XI BKN Manado merubah konsep pelayanan. Yang sebelumnya melekat pada bidang masing-masing menjadi pelayanan pada PTSP. Pelayanan yang diberikan, antara lain : layanan kepegawaian (Pengadaan, Kenaikan Pangkat dan Pensiun) dan Konsultasi serta Pengaduan.

English menambahkan bahwa “PTSP pada Kanreg XII BKN Manado mengedepankan pelayanan berbasis *Information Technology* (IT). Dimana seluruh aplikasinya dibangun sendiri oleh tenaga IT yang dimiliki Kanreg. Pemanfaatan

sistem IT diawali untuk aplikasi pengelolaan sisten antrian. Sistem ini memberikan keteraturan proses layanan. Setiap tamu yang datang akan mendapatkan nomor antrian sesuai kebutuhan layanan. Kemudian menunggu hingga nomor antrian dipanggil,” jelasnya

Selanjutnya pada meja pelayanan PTSP dikembangkan juga Aplikasi Status Berkas. Dengan aplikasi ini akan mudah petugas PTSP memeriksa sejauh mana berkas tersebut diproses. “Misalnya untuk proses berkas pensiun, jika berkas sudah lengkap dan SAPK bekerja baik, proses dapat ditunggu sekitar 1-2 jam saja,” ujar English. “Jika memang tidak bisa ditunggu, berkas dapat ditinggal dan petugas PTSP akan menghubungi yang bersangkutan setelah proses nya selesai,” lanjut English.

Selain 2 aplikasi tersebut, pada PTSP juga dikembangkan aplikasi Tata Persuratan dan Aplikasi Konsultasi. Kedua aplikasi ini bertujuan untuk mendata/menyimpan seluruh surat yang masuk dan keluar dari

Kanreg XI BKN Manado dan untuk mendata seluruh layanan konsultasi yang sudah dilakukan di PTSP.

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/25/M.PAN/2/2004 Tahun 2004, pelayanan yang berikan oleh suatu instansi harus dapat dinilai oleh yang menerima pelayanan, sebagai tolok ukur untuk menilai tingkat kualitas pelayanan. Penilaian dilakukan melalui indeks kepuasan masyarakat (IKM) yang dapat dijadikan bahan penilaian terhadap unsur pelayanan yang masih perlu perbaikan dan menjadi pendorong setiap unit penyelenggara pelayanan untuk meningkatkan kualitas pelayanannya. Untuk itu, pada PTSP Kantor Regional XI BKN telah mengembangkan Aplikasi IKM untuk digunakan oleh yang menerima pelayanan dalam memberikan penilaian terhadap kualitas pelayanan yang diberikan.

SMS Centre

English memaparkan bahwa selain layanan PTSP, Kanreg XI BKN Manado juga memiliki layanan melalui *SMS Centre* dengan nomor 08114300411, layanan tersebut dapat digunakan untuk pengecekan status berkas yang sedang diajukan dan juga untuk layanan penerimaan pengaduan kepegawaian. Kanreg XI BKN Manado juga memiliki website resmi dengan alamat www.kanreg11bkn.com yang digunakan sebagai sarana untuk media informasi.

“Semoga upaya yang dibangun oleh Kanreg XI BKN Manado, dapat dinikmati dan dirasakan oleh seluruh masyarakat,” harap English diakhir wawancara. *astri*



PROSEDUR PTSP KANREG XI BKN



Pendaftaran



Input dan cetak
Nomor Antrian



Ruang Tunggu



Nomor Antrian



Meja PTSP



Mengisi Indeks Kepuasan
Masyarakat



Database Potensi dan Kompetensi PNS, Untuk Apa?

Oleh: Paryono

Kabid Pengembangan Standar Penilaian Kompetensi

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah mengamanatkan bahwa dalam pengisian jabatan pimpinan tinggi utama, madya dan pratama harus dilakukan secara transparan, objektif, kompetitif dan akuntabel. Sehingga akan didapatkan calon pejabat pimpinan tinggi pada instansi pemerintah pusat dan daerah sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan. Kita patut apresiasi semangat dari undang-undang ASN dalam pengisian jabatan pimpinan tinggi yang tersebut di atas.

Dalam proses seleksi terbuka tersebut dilakukan oleh panitia seleksi yang terdiri dari unsur internal dan eksternal. Untuk menggali Kompetensi Manajerial Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Madya dan Pratama dengan metode *assessment center* atau metode psikometri, wawancara kompetensi, analisa kasus atau presentasi biasanya tidak dilakukan sendiri oleh panitia seleksi namun dibantu oleh Assessor. Yang menjadi masalah adalah tingginya/seringnya frekuensi permintaan panitia seleksi kepada lembaga *assessment* untuk melakukan penilaian potensi dan kompetensi calon Pejabat Pimpinan Tinggi.

Sementara lembaga *assessment* di Indonesia saat ini masih sangat terbatas jumlahnya dan belum ada standar yang mengatur mengenai metode yang digunakan dan standar kompetensi yang berlaku secara nasional. Sehingga untuk menggali kompetensi manajerial bagi para calon pejabat pimpinan tinggi tidak maksimal, dalam arti kadang-kadang tidak dilakukan dengan metode *full assessment center*. Hal ini tentu sangat mempengaruhi hasil yang didapatkan, misalnya karena tidak maksimal maka kompetensi calon pejabat pimpinan tinggi menjadi tidak/kurang tergali secara mendalam.

Pusat Penilaian Kompetensi (Puspenkom) ASN BKN saat ini juga merasakan tingginya permintaan untuk memfasilitasi instansi guna membantu panitia seleksi dalam pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi khusus untuk menggali kompetensi manajerial. Banyak yang sudah difasilitasi namun banyak juga yang tidak mampu difasilitasi apalagi jika permintaan fasilitasi tersebut mendadak. Yang bisa difasilitasi oleh BKN tentu sudah tidak menjadi masalah, namun bagaimana dengan yang tidak bisa? Yang tidak bisa difasilitasi oleh BKN biasanya kita sarankan untuk menggunakan lembaga *assessment* dari instansi lain yang kredibel. Jika lembaga lain tersebut bisa memfasilitasi tentu masalah menjadi selesai. Bagaimana jika lembaga tersebut juga sudah

banyak permintaan sehingga tidak bisa? Sebenarnya pemerintah melalui Permenpan dan RB telah memberikan keringanan dalam pelaksanaan penggalan kompetensi manajerial selain dengan metode *assessment center* bisa dengan metode psikometri, wawancara kompetensi, analisa kasus atau presentasi. Meskipun untuk saat ini tingkat akurasi *assessment center* adalah yang paling tinggi jika dibandingkan dengan metode lain. Sekarang kita harus cari solusi bagaimana bisa membantu panitia seleksi pengisian calon Pejabat Pimpinan Tinggi dalam menggali kompetensi manajerial namun tetap dilakukan dengan metode *assessment center* bukan metode yang lain.

Database

Saat ini kita telah memiliki *database* profil PNS namun belum memiliki database potensi dan kompetensi PNS. Bahkan pembaharuan data dengan e-PUPNS pun belum menambah data potensi dan kompetensi PNS. Setiap kali pelaksanaan penilaian potensi dan kompetensi PNS hasilnya belum dimasukkan ke dalam *database* yang bisa diintegrasikan *database* PNS. Jika kita telah memiliki *database* potensi dan kompetensi seluruh PNS maka akan memudahkan panitia seleksi pengisian Pejabat Pimpinan Tinggi menggunakan *database* tersebut, tinggal memperdalam lagi

dengan wawancara. Bagaimana mewujudkan agar setiap PNS mempunyai *database* potensi dan kompetensi? Yang pertama harus dilakukan adalah setiap PNS harus/ wajib mengikuti penilaian potensi dan kompetensi yang hasilnya disimpan dalam *database* PNS. Langkah ini memang terlihat spektakuler, namun hasil yang didapat akan sangat berguna sekali bagi diri PNS sendiri dalam hal pengembangan karir maupun untuk keperluan lain misalnya pengembangan SDM seluruh PNS. Untuk mewujudkan ini BKN perlu membuat standar kompetensi manajerial secara generik bagi Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas. Kemudian BKN juga harus mengatur standar penyelenggaraan *assessment* bagi PNS agar metode yang digunakan terstandar. Sehingga penilaian potensi dan kompetensi yang dilakukan oleh lembaga *assessment* apa saja sudah memiliki standar yang sama. Hasil dari penilaian

potensi dan kompetensi tersebut dikirimkan ke BKN untuk dijadikan *database*. Sehingga sewaktu-waktu panitia seleksi menginginkan data potensi dan kompetensi PNS yang mengikuti seleksi calon Pejabat Pimpinan Tinggi misalnya, sudah tersedia data secara generik mengenai kompetensi manajerial, tinggal diperdalam sesuai dengan jabatan yang dilamar saat itu dengan wawancara kompetensi oleh panitia seleksi.

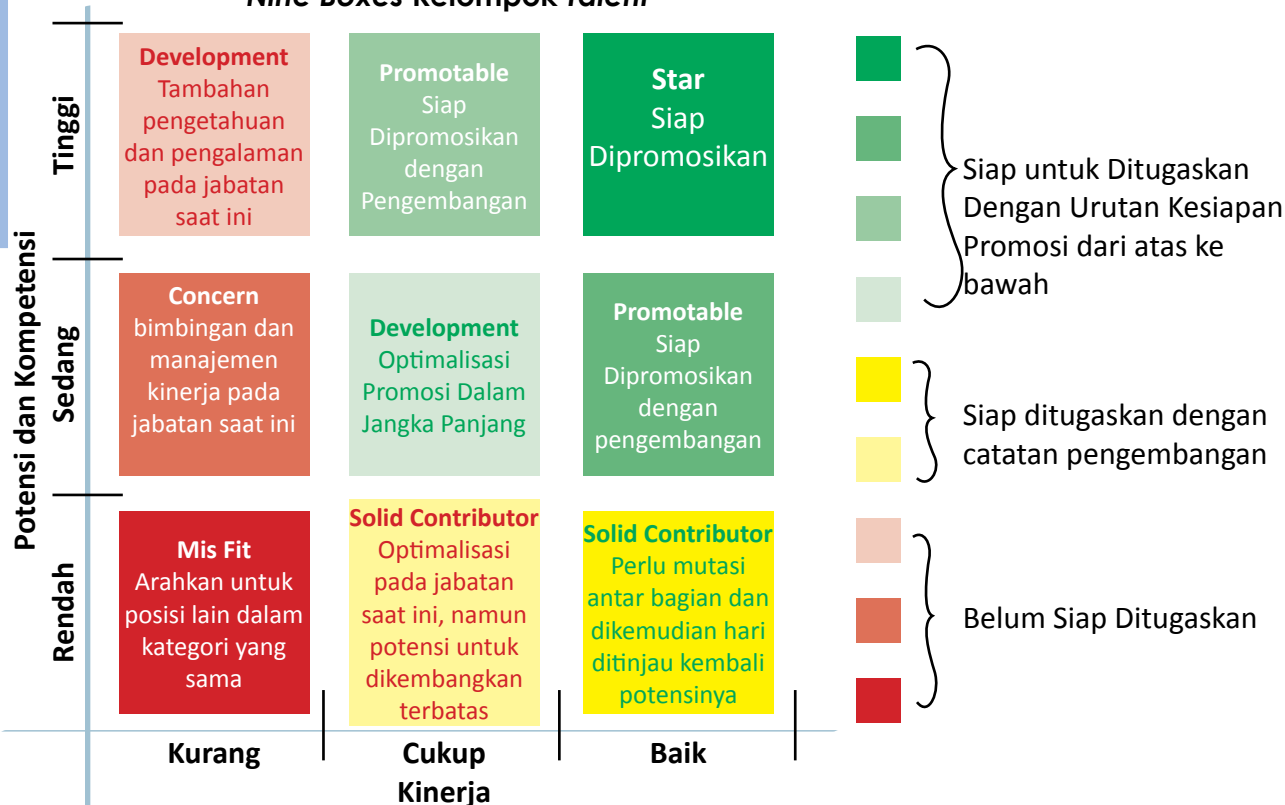
Penilaian 1000 JPT

Untuk memulai pembangunan *database* potensi dan kompetensi PNS, program yang sedang dilakukan oleh BKN tahun 2015 adalah *Talent Pool* Jabatan pimpinan Tinggi (JPT). Program ini direncanakan mulai dari tahun 2015 berkelanjutan sampai dengan tahun 2019 dengan target meningkat setiap tahunnya. Untuk tahun 2015 ini peserta yang akan dinilai sebanyak 1000 (seribu) pegawai yang terdiri dari calon pejabat pimpinan tinggi

pratama dan pejabat pimpinan tinggi pratama. Hal-hal yang melatarbelakangi program ini adalah minimnya data kader calon Pejabat Pimpinan Tinggi yang siap untuk mengisi Jabatan Pimpinan Tinggi. Selain itu juga banyak posisi JPT yang kosong di beberapa kementerian/lembaga yang belum terisi sehingga bisa mengganggu fungsi dan tugas dari organisasi.

Program *talent pool* JPT di BKN adalah sebuah program untuk membangun dan mengembangkan kelompok kandidat yang memenuhi persyaratan jabatan dan memiliki minat untuk mengisi posisi jabatan pimpinan tinggi. Untuk mendapatkan kelompok kandidat tersebut BKN akan melakukan penilaian potensi dan kompetensi terhadap Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dan calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama. Hasil dari penilaian tersebut digabungkan dengan kinerja maka akan menghasilkan kelompok-kelompok talent yang akan dikategorikan dalam sembilan kotak (*nine boxes*).

Nine Boxes Kelompok Talent





Reformasi Sepenuh Hati Sistem Kompensasi PNS Dalam Bingkai UU ASN (Bagian 2)

Oleh: Janry Haposan U. P. Simanungkalit

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

Transformasi Gaji PNS

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), komponen kompensasi PNS, khususnya kompensasi finansial langsung hanya terdiri dari Gaji dan Tunjangan (Tunjangan Kinerja dan Tunjangan Kemalahan). Dengan demikian, untuk konteks Gaji yang sebelumnya disebut dengan Gaji Pokok dengan UU ASN berubah menjadi hanya Gaji.

Kondisi ini tentunya membutuhkan upaya transformasi dari berbagai jenis kompensasi finansial langsung PNS disimplifikasi menjadi hanya 2 (dua) jenis komponen, yakni Gaji dan Tunjangan. Oleh karena itu, makna Gaji menurut UU ASN haruslah diterjemahkan secara tepat, mengingat basis atau acuan yang digunakan tentunya mengalami perbedaan dibandingkan dengan UU sebelumnya.

Di dalam UU ASN, tepatnya pada Pasal 79 disebutkan bahwa Pemerintah wajib membayar Gaji yang Adil dan Layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS. Pemahaman “adil dan layak” merupakan satu kesatuan, yang merujuk pada Jabatan (*Position*) setiap PNS. Sedangkan pemahaman “kesejahteraan” diarahkan untuk mewujudkan peningkatan kualitas hidup Pegawai ASN.

Lebih lanjut, UU ASN juga menegaskan bahwa Gaji PNS

*“The more things change,
The more they remain the same”
(Alphonse Karr)*

dibayarkan sesuai dengan Beban Kerja, Tanggung Jawab, dan Resiko Pekerjaan. Hal ini mengisyaratkan bahwa dibutuhkan suatu Metode Evaluasi Jabatan yang akurat dan valid, sehingga tidak menimbulkan bias dan potensi terjadinya “PGPS” Jilid II. Hasil evaluasi jabatan ini nantinya akan berdampak pada Struktur Gaji PNS dengan mengacu pada Struktur Kelas Jabatan yang akan digunakan. Selama ini, Evaluasi Jabatan yang dilakukan bagi PNS masih dominan dilakukan pada Instansi Pusat untuk kepentingan pemberian Tunjangan Kinerja, sementara Instansi Daerah masih sangat terbatas. Dalam pelaksanaan Evaluasi Jabatan yang dilakukan selama ini, sebagian Instansi menggunakan Metode FES (*Factor Evaluation System*) yang dikembangkan oleh *Office of Personnel Management* (OPM), USA – semacam BKN, sementara sebagian lagi menggunakan Metode *Hay System* yang dikembangkan oleh *Hay Group*.

Dalam kaitannya dengan pelaksanaan Evaluasi Jabatan, perlu adanya Standardisasi Metode Evaluasi Jabatan bagi PNS atau titik komprominya adalah menggunakan

Mixed Method, yakni kombinasi antara FES dan *Hay System*, dengan berbekal pada hasil pelaksanaan Evaluasi Jabatan yang telah dilakukan hingga ini.

Tunjangan Kinerja PNS

Sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa selain Gaji, PNS juga menerima 2 (dua) jenis Tunjangan, salah satunya adalah Tunjangan Kinerja (*Performance Allowance*). Dari nomenklatur, jelaslah bahwa acuan dasarnya adalah capaian kinerja PNS. Dalam kaitannya dengan konteks kinerja (*performance*), UU ASN juga telah mengatur tentang hal tersebut, khususnya pada Pasal 76 yang menyatakan bahwa Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi. Jadi jelaslah bahwa terdapat 2 (dua) aspek kinerja PNS yang saling terkoneksi, yakni kinerja unit/organisasi yang selanjutnya dilakukan *cascading-down* menjadi kinerja individu PNS. Oleh karena itu, jelaslah bahwa kunci utama adalah manajemen penilaian kinerja PNS yang terintegrasi dengan tunjangan kinerja PNS.

Tunjangan Kemahalan PNS

Jenis tunjangan lainnya yang diterima oleh PNS adalah Tunjangan Kemahalan atau ada juga yang menyebutnya dengan istilah *Hardship Allowance*. UU ASN mengamanatkan bahwa tunjangan jenis ini diberikan dengan mengacu pada Tingkat Kemahalan berdasarkan Indeks Harga (*Price Index*) yang berlaku pada masing-masing daerah, baik PNS yang bekerja di dalam negeri maupun di luar negeri. Tunjangan Kemahalan juga memiliki keterkaitan erat dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) PNS. Oleh karena itu, dibutuhkan data atau dapat memanfaatkan hasil survei berbagai institusi/lembaga yang kredibel terkait dengan Indeks Harga dan KHL, khususnya untuk PNS. Dalam kaitannya dengan hal ini, dibutuhkan pengaturan lebih lanjut mengenai kategorisasi PNS yang akan mendapatkan tunjangan kemahalan, antara lain zona tunjangan kemahalan, status pernikahan PNS (lajang atau menikah) jumlah anak maksimal 2, dst yang berhak mendapat tunjangan kemahalan.

Perlunya Standar Fasilitas PNS

Fasilitas diberikan kepada PNS bertujuan untuk memperlancar pelaksanaan tugas dan fungsi PNS. Hal krusial terkait dengan fasilitas PNS adalah kebutuhan akan standarisasi fasilitas bagi PNS, dengan berbasis pada Jabatan PNS, bukan berbasis organisasi. Dengan demikian, aspek disparitas (*gap*) dan potensi terjadinya diskriminasi dalam memberikan fasilitas bagi PNS tidak akan terjadi lagi.

Penataan Jaminan dan Penghargaan PNS

Seiring dengan penataan Gaji dan Tunjangan serta Fasilitas PNS, Jaminan dan Penghargaan PNS juga menuntut upaya penataan

secara serius, terutama yang terkait dengan Sistem Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua. Kedua jenis jaminan bagi PNS ini memiliki implikasi terhadap beban anggaran negara yang kian lama kian berat. Sinyalemen akan beratnya beban anggaran negara ini dengan penerapan Sistem *Pay As You Go* sebenarnya sudah dirasakan cukup lama. Namun, upaya untuk keluar dari “perangkap” tersebut tampaknya masih belum maksimal. Penerapan *Fully Funded System* masih mengalami berbagai hambatan, termasuk pilihan untuk menerapkan apakah menggunakan Perencanaan Pensiun Manfaat Pasti (*Defined Benefit*) dibandingkan dengan luran Pasti (*Defined Contribution*) masih sebatas di meja diskusi dan seminar. Kehadiran BPJS seharusnya membawa harapan sekaligus peluang bagi PNS untuk menerapkan *three tier system*, yakni pada level *state*, pekerja, dan level sukarela, sehingga memungkinkan bagi PNS untuk dapat menikmati hari tuanya dari berbagai alternatif skema pensiun

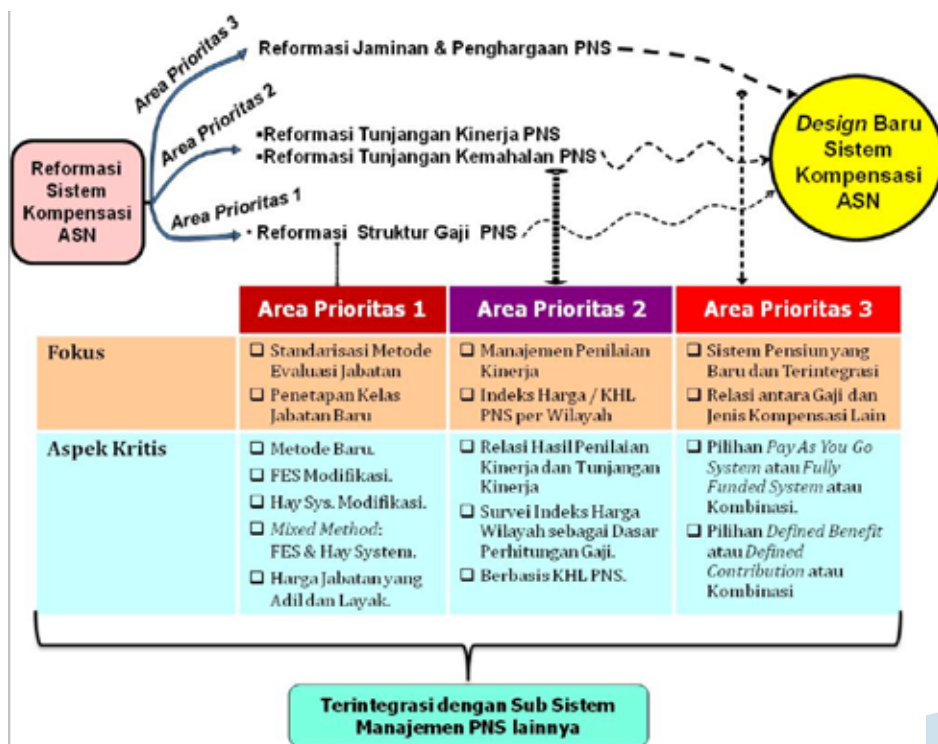
yang disediakan oleh Pemerintah dan Swasta.

Demikian halnya dengan penataan Penghargaan PNS, kriteria-kriteria untuk memperoleh Penghargaan bagi PNS tampaknya akan menjadi “PR” besar Pemerintah saat ini. Sebab, kriteria dimaksud tentunya terkait erat dengan sub sistem kepegawaian lainnya selain Manajemen Kompensasi PNS, seperti Manajemen Karier, Manajemen Kinerja, Manajemen Pengembangan PNS, dan lain-lain.

Kerangka Kerja ke Depan

Disadari bahwa reformasi sistem kompensasi PNS bukanlah hal yang mudah dilakukan. Sejalan dengan moto “kerja, kerja, kerja” dan dilakukan dengan sepenuh hati, tentunya hal tersebut akan menjadi keniscayaan.

Untuk pemantapan sistem kompensasi ASN ke depan, berikut ini disajikan kerangka kerja yang dapat ditempuh.





Gigi yang Kembali Tajam

Oleh: Farhan Abdi Utama

Legal Drafter BKN

Suatu ketika Penulis berbincang hangat dengan seorang Dokter Gigi cantik. Dia mengatakan, jika gigi manusia lama tidak digunakan, dalam jangka panjang kesehatan gigi akan terganggu. Istilahnya abrasi. Lain kesempatan, Penulis pernah mendengar celoteh: “BKN punya gigi, tapi tak pernah dipakai untuk menggigit”. Mungkin itu ungkapan gundah dari segelintir orang yang merasa bahwa kewenangan yang dimiliki BKN sebenarnya luar biasa, tapi belum sepenuhnya dimaksimalkan. Okelah, anggap saja itu bentuk *concern* dan cinta mereka terhadap BKN. Penulis meraba, apa kiranya kewenangan BKN yang cukup strategis, tapi belum sepenuhnya digunakan? Ijtihad Penulis meyakini bahwa kewenangan yang dapat kita *maximize* tersebut adalah kewenangan pengawasan dan penerapan sanksi.

Kewenangan Dibatasi Norma

Ten Berge, ahli administrasi negara dari Belanda, menyatakan bahwa sarana penegakan hukum administrasi terdiri dari pengawasan dan penerapan sanksi. Pengawasan merupakan langkah preventif untuk memaksakan kepatuhan, sedangkan penerapan sanksi

merupakan langkah represif untuk memaksakan kepatuhan.

Dalam melihat kewenangan pengawasan dan penerapan sanksi yang dimiliki BKN, tentu tidak dapat lari dari aturan normatifnya. Dalam Undang-Undang Kepegawaian, pengawasan dan pengendalian manajemen PNS mutlak menjadi kewenangan BKN. Sedangkan di dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara kewenangan pengawasan dipecah dan diberikan kepada tiga institusi, yaitu kepada:

- Kemenpan&RB, berupa pengawasan atas pelaksanaan kebijakan ASN;
- KASN, berupa pengawasan terhadap penerapan asas serta kode etik dan kode perilaku ASN; dan
- BKN, berupa pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen ASN.

Berdasarkan pembagian tersebut, kewenangan pengawasan yang dimiliki BKN “terbatas” pada pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK) atau kebijakan teknis di bidang kepegawaian. Di balik kesannya yang terbatas, sesungguhnya kewenangan BKN dalam pengawasan itu sangatlah

strategis. NSPK di bidang kepegawaian itu sangatlah luas, mencakup seluruh lapangan kepegawaian, mulai dari pengangkatan sampai dengan pemberhentian. Inilah lahan yang sangat luas, yang dapat kita awasi pelaksanaannya. Namun untuk menggarapnya, kita memerlukan gigi yang tajam untuk “menggigit” segala penyimpangan NSPK yang terjadi di lapangan.

Sanksi Sebagai Sebuah Opsi

Penulis sependapat dengan pandangan yang mengedepankan pengawasan sebagai opsi pertama dalam penegakan NSPK di bidang kepegawaian. Ini sejalan dengan *quick wins* terbaru BKN berupa *early warning system* di bidang pengawasan dan pengendalian, yang sedang digencarkan. Namun ketika pengawasan sebagai langkah preventif tidak dapat menyelesaikan persoalan, sah kiranya jika digunakan langkah represif berupa penerapan sanksi. Baik Undang-Undang Kepegawaian maupun Undang-Undang Aparatur Sipil Negara tidak mengatur secara eksplisit dan tidak memberikan delegasi kewenangan secara tegas mengenai pengaturan sanksi administrasi yang dapat diterapkan oleh BKN.

Menurut Maria Farida, delegasi kewenangan memang ada yang tegas dan ada yang tidak tegas. Dalam hal ini, undang-undang tidak memberikan delegasi pengaturan secara tegas, namun tersirat dalam kewenangan pengawasan dan pengendalian yang dimiliki BKN. Sementara menurut Hans Kelsen, maksud diberikannya sanksi oleh suatu tatanan hukum adalah untuk menimbulkan perbuatan yang dikehendaki oleh pembuat hukum atau oleh ketentuan hukum itu sendiri, atau dengan kata lain sanksi administrasi di bidang kepegawaian ini diterapkan agar isi, materi, substansi, ataupun ketentuan-ketentuan yang diatur oleh BKN selaku pembuat hukum dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Secara praktis pun penerapan sanksi administrasi yang dilakukan oleh pembuat hukumnya akan lebih mudah dan efektif daripada lain yang melaksanakannya. Dengan kata lain sanksi administrasi di bidang kepegawaian akan lebih mudah dilaksanakan, jika diterapkan sendiri oleh BKN selaku pembentuk NSPK di bidang kepegawaian. Namun sekali lagi, jika pengawasan sebagai langkah preventif sudah efektif, maka penerapan sanksi administrasi tidak perlu dilakukan.

Bentuk, Jenis, dan Sasaran Sanksi

Undang-undang tidak mengatur secara spesifik perihal sanksi administrasi yang dapat diterapkan oleh BKN. Maka dapat dimaknai bahwa pembentuk undang-undang berkehendak untuk mendelegasikan secara luas kewenangan pengaturan lebih lanjut mengenai bentuk, jenis, dan sasaran sanksi tersebut kepada BKN.

Pertama, mengenai bentuk. Tepat kiranya jika pengaturan

tentang sanksi administrasi tersebut berbentuk atau diatur dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (PERKA BKN). Terkait hal ini, Maria Farida mengatakan bahwa PERKA BKN dapat saja memuat sanksi, tapi sebatas sanksi administrasi, karena sanksi pidana hanya boleh dimuat dalam undang-undang dan Peraturan Daerah saja. Kedua, terkait jenis sanksi administrasi yang dapat dijatuhkan, dapat berupa peringatan, teguran, perbaikan, pencabutan, atau pembatalan keputusan, atau jenis-jenis sanksi lain. Tergantung kebutuhan. Ketiga, mengenai siapa yang dapat dikenakan sanksi administrasi. Undang-Undang Aparatur Sipil Negara hanya mengatur bahwa sanksi dapat dijatuhkan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dan Pejabat yang Berwenang (PyB) yang melanggar prinsip sistem merit dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Terhadap pelanggaran tersebut, penerapan sanksi hanya dapat dilakukan oleh Presiden dan Menteri. Sedangkan spesifik terhadap pelanggaran NSPK di bidang kepegawaian, sanksinya tidak diatur undang-undang. Meskipun demikian, dalam konteks pembinaan manajemen kepegawaian, maka sanksi administrasi terhadap pelanggaran NSPK di

bidang kepegawaian juga dapat dijatuhkan kepada PPK dan PyB. Sebab, keduanya merupakan pucuk pimpinan tertinggi dalam pengelolaan kepegawaian di lingkungannya. Jika terjadi pelanggaran terhadap NSPK di bidang kepegawaian, maka sudah selayaknya menjadi tanggung jawab PPK dan PyB. BKN merupakan “wakilnya” Presiden sebagai pembina manajemen kepegawaian secara nasional. Sehingga dalam konteks pembinaan manajemen kepegawaian, maka BKN tetap dapat menjatuhkan sanksi administrasi kepada PPK ataupun PyB yang melanggar.

Penutup

Normatively, BKN punya kewenangan strategis berupa pengawasan dan pengendalian. *Theoretically*, BKN juga dapat menerapkan sanksi administrasi terhadap pelanggaran atas NSPK di bidang kepegawaian. Jika keduanya benar-benar dijalankan secara maksimal, akan terlihat bahwa kewenangan BKN dalam pembinaan manajemen ASN terjalin dengan padu, mulai dari kewenangan pengaturan, pengawasan, sampai dengan penjatuhan sanksi terhadap pelanggaran atas NSPK di bidang kepegawaian.





Quo Vadis Sistem Kompensasi PNS, Antara Tantangan Dan Harapan

Oleh : Kharisma Triyogo

(Juara II Lomba Artikel HUT BKN)

Lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) dinilai menjadi salah satu pilar penting keberhasilan reformasi birokrasi yang membawa perubahan mendasar dalam manajemen sumber daya Aparatur Sipil Negara (ASN). Salah satu konteks penting didalamnya adalah mengenai penempatan sistem merit secara terintegrasi pada setiap kebijakan dan manajemen ASN. Hal ini hanya akan terwujud apabila terdapat komitmen yang kuat dari berbagai pihak terutama dari Penguasa dan dari PNS itu sendiri.

Pendahuluan

Salah satu yang menjadi fokus perhatian Pemerintah saat ini adalah bagaimana menerjemahkan amanat UU ASN terkait dengan sistem kompensasi PNS khususnya sistem penggajian dan tunjangan (dikaitkan dengan prinsip merit system sebagai kerangka utama UU ASN). Suatu tantangan yang tidak mudah, mengingat sistem kompensasi PNS yang berlaku saat ini cukup kompleks dengan

berbagai problematikanya tersendiri. Oleh karenanya diperlukan berbagai persiapan dan langkah cermat sebagai “*smoothing process*” dalam fase peralihan menuju sistem kompensasi PNS sebagaimana dimaksud dalam UU ASN.

Problematika Sistem Kompensasi PNS

Banyak penelitian dan kajian terdahulu yang menjelaskan berbagai problematika sistem kompensasi PNS di Indonesia. Mulai dari problematika struktur gaji dan cara penetapan gaji yang tidak dikaitkan dengan hasil analisa jabatan dan evaluasi jabatan (namun didasarkan pada golongan dan masa kerja, yang sama sekali tidak mencerminkan tugas jabatan), hingga ratio antara gaji pokok (gapok) PNS tertinggi dan terendah yang tidak terlalu signifikan yaitu + 1 : 3,78. Disisi yang lain, jenis tunjangan yang berlaku bagi PNS yang masuk dalam komponen penggajian sangat beragam jenisnya, ada komponen yang disebut tunjangan isteri/suami (10% dari gapok),

tunjangan anak (2% dari gapok), tunjangan pangan, dan tunjangan jabatan struktural ataupun fungsional. Bahkan, pada PNS pada “area tertentu”, juga diberikan tunjangan lainnya dimana jumlah yang diberikan jauh lebih besar dari gaji pokok maupun tunjangan jabatan yang diterima oleh seorang PNS tersebut.

Sebagai contoh, tunjangan kinerja bagi PNS di lingkungan Dirjen Pajak yang dinilai cukup “fantastis”. Untuk pejabat struktural terendah (eselon IV) menerima tunjangan kinerja sebesar Rp.28.757.200/bulan, adapun untuk pejabat struktural eselon I tertinggi (Dirjen Pajak) menerima tunjangan kinerja sebesar Rp.117.375.000/bulan. Belum lagi contoh dilingkup Pemerintah Daerah (Pemda), seperti Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dengan Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) Statis dan Dinamis, atau beberapa Pemda lain yang dinilai memberikan tunjangan cukup besar kepada pegawainya.

Dari gambaran tersebut, keadilan (*equity*) menjadi isu utama dalam problematika sistem penggajian

dan tunjangan PNS. Rasa keadilan sendiri merupakan suatu persepsi, dimana penilaian “rasa keadilan” pada setiap orang sudah tentu akan berbeda, sehingga cukup sulit untuk menerjemahkan nilai keadilan secara tepat pada sistem kompensasi PNS. Namun demikian, secara teoritis ada sejumlah faktor penting yang menentukan desain sistem kompensasi, yaitu strategi organisasi/perusahaan dan kebijakan, keadilan, aturan, dan kesatuan (Dessler, 2013). Salah satu penekanan aspek keadilan dimaksud adalah konsep “*equal pay for equal work*”, yang kemudian disandingkan dengan konsep “*pay for performance*”. Paling tidak ada 4 (empat) aspek keadilan (dalam perspektif teori motivasi) yang harus diperhatikan: pertama, keadilan eksternal (*external equity*) biasanya menggunakan *salary surveys*. Kedua, keadilan internal (*internal equity*) melalui *job analysis* dan *job evaluation*. Ketiga, keadilan individual (*individual equity*) melalui *performance evaluation*, dan Keempat adalah keadilan prosedural (*procedural equity*) yaitu melihat keadilan dari sisi proses dan prosedur dalam penetapan besaran gaji. Yang menarik adalah UU ASN menempatkan “Asas Keadilan dan Kesetaraan” sebagai salah satu “Asas” yang harus diperhatikan pada setiap penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN (Pasal 2 UU ASN).

Rekomendasi Arah Perubahannya

Paling tidak ada 5 (lima) langkah/ upaya yang harus dilakukan Pemerintah untuk merespon isu tersebut sekaligus sebagai *prerequisite* dalam peralihan menuju sistem kompensasi PNS sebagaimana dimaksud dalam UU ASN, sebagai berikut:

1. “Revitalisasi” fungsi *job analysis* sebagai “the mother

of HR Management”. *Job description* dan *job specification*, memainkan “peran kunci” yang sangat strategis dalam setiap aktifitas manajemen SDM, termasuk urusan kompensasi. Dalam birokrasi, hal tersebut kurang dirasakan dan seolah-olah hanya menjadi suatu persyaratan dokumen yang harus dipenuhi tanpa memberikan makna penting terkait dengan peruntukannya.

2. Penerapan *job evaluation* secara holistik kedalam sistem kompensasi PNS sekaligus penyiapan konsep peralihan yang “menjembatani” konversi golongan ruang saat ini menjadi *job grade-based*, termasuk didalamnya re-definisi pangkat.

Pemanfaatan hasil evaluasi jabatan saat ini baru sebatas pada konteks pemberian tunjangan kinerja PNS, sehingga diperlukan konsep integrasi *job grade* kedalam komponen kompensasi lainnya.

3. Membangun konsep “*performance management*” – sebagai bentuk penyempurnaan penilaian prestasi kerja PNS yang berlaku saat ini. Dengan menggunakan pendekatan terpadu untuk memastikan bahwa kinerja pegawai mendukung dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan strategis organisasi.
4. Analisis *re-design* komponen penggajian dan tunjangan

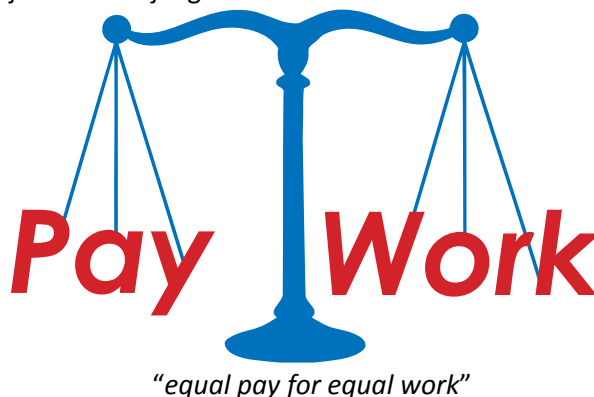
saat ini menjadi 3 komponen utama sebagaimana diatur dalam UU ASN yaitu gaji, tunjangan kinerja, tunjangan kemahalan.

Berbagai jenis kompensasi yang berlaku bagi PNS saat ini tentunya memiliki beberapa aspek pertimbangan, historis, dan filosofis kebijakan yang masing-masing berbeda dan tidak terlepas dari “politik anggaran” yang dijalankan. Namun paling tidak hasil analisis tersebut diharapkan dapat memberikan berbagai alternatif yang paling memungkinkan dengan berbagai aspek pertimbangannya termasuk dari sisi dampak keuangan negara.

5. Pengembangan *Human Resources Information System* (HRIS).

Sebaik apapun konsep yang dirumuskan bila tidak didukung dengan pengelolaan sistem informasi yang handal maka hasilnya tidak akan berjalan dengan baik. Perubahan paradigma yang terjadi dalam manajemen SDM saat ini, mengharuskan setiap organisasi untuk melakukan pengembangan HRIS sebagai salah satu langkah strategis dalam menetapkan setiap kebijakan/keputusan.

Dengan melihat amanat dalam UU ASN terkait dengan sistem penggajian dan tunjangan, secara umum dapat dikatakan bahwa konsep yang diusung adalah 2P + LC (*Pay for Position, Performance, dan Living Cost*).





Siapkah Revolusi Mental PNS Pasca 70 Tahun Kemerdekaan ?

Oleh : Safia Supardy

Widyaiswara Pusbang ASN BKN

Apa Revolusi Mental ?

“Revolusi Mental” merupakan jargon yang diusung Presiden Joko Widodo sejak masa kampanye Pemilu Presiden 2014. Istilah revolusi mental terdiri dari dua kata yaitu Revolusi dan Mental. Dari dua kata tersebut, masing-masing mempunyai arti tersendiri. Secara umum, kata Revolusi mempunyai arti “Perubahan yang dilakukan dengan sangat cepat”. Dan kata Revolusi mempunyai anonim kata Evolusi yang berarti, “perubahan yang dilakukan dengan sangat lambat”. Dari dua kata tersebut yaitu Revolusi dan Evolusi mempunyai persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah sama-sama melakukan perubahan. Sedangkan perbedaannya adalah terletak pada waktu pelaksanaannya, yaitu revolusi dilakukan dengan sangat cepat sedangkan evolusi dilakukan dengan sangat lambat.

Sedangkan Mental menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah batin dan watak atau watak = kejiwaan/psikologi. Dari pengertian diatas, dapat di definisikan bahwa Revolusi mental adalah perubahan mental/kejiwaan/psikologis/batin/watak seseorang yang dilakukan dalam



Sumber: penulis

waktu yang sangat cepat.

Dalam konteks Indonesia, Joko Widodo bermaksud untuk me-“Revolusi Mental” seluruh elemen bangsa. Lalu apa itu “Revolusi Mental” ? Sesungguhnya esensi revolusi mental beranjak dari buruknya kondisi mentalitas bangsa. Revolusi mental mutlak dilakukan tatkala arah pembangunan kian jauh meninggalkan lima asas instrumen Pancasila. Dalam konteks 70 tahun kemerdekaan Indonesia belum sepenuhnya merdeka lantaran belum secara sungguh-sungguh mewujudkan cita-cita kemerdekaan untuk mewujudkan keadilan sosial bagi kesejahteraan rakyatnya.

Mentalitas bangsa yang buruk menempatkan bangsa ini pada problematika serius. Mulai dari perilaku busuk aparat yang korup, intoleransi terhadap perbedaan, sifat rakus, ingin menang sendiri, pelecehan hukum, dan sifat oportunis.

Momentum Kemerdekaan

Dalam ungkapan Arab terdapat adagium yang berbunyi, “*La Syay’a atsman min al-hurriyah*” (tak ada sesuatu yang lebih mahal [berharga] ketimbang kemerdekaan). Dari ungkapan ini, kemerdekaan dianggap sebagai penentu mati dan hidupnya manusia. Apabila seorang kehilangan kemerdekaan, sesungguhnya ia sudah mati meski ia masih bernapas, makan-minum, dan berjalan-jalan. Khalifah Umar bin Khathab mengingatkan agar menjaga kemerdekaan serta tidak boleh yang satu memperbudak yang lain karena setiap orang dilahirkan oleh Allah SWT dalam keadaan bebas dan merdeka.

Pembangunan fisik tidak mungkin terjadi tanpa didahului oleh pembangunan mental, semakin kuat dan baik mental suatu bangsa maka semakin nyata hasilnya bagi pembangunan. tapi jika kepentingan pribadi yang diutamakan maka ide-ide positif akan terbelenggu, kritik yang membangun akan tertolak, kebijakan hanya menguntungkan sebagian masyarakat dan efektivitas pembangunan akan terganggu, pembangunan mental mutlak diperlukan bagi keberhasilan

pembangunan yang lain.

Peringatan Tanggal 17 Agustus 2015 sebagai momentum memperingati kemerdekaan RI ke 70 tahun harus menjadi sebuah stimulus untuk perubahan mental bangsa yang lebih baik. Sudah cukup nafsu pribadi dan kepentingan-kepentingan golongan menjadi benalu penghambat pembangunan, sudah cukup rakyat dibodohi dan menjadi korban para



Sumber: penulis

penguasa.

Harus jujur disadari bahwa pembangunan dan kemajuan bangsa ini tidak cukup hanya dengan kekayaan alam, masyarakat yang pintar dan berpendidikan tinggi tapi pembangunan dan kemajuan utamanya ada dalam niat-niat baik, dalam tekad dan mental bangsa. Untuk kesekian kalinya, Joko Widodo dalam sidang bersama DPD dan DPR di Ruang Sidang Utama, menyatakan "Pada hari ini saya menegaskan kembali perlunya gerakan nasional revolusi mental," (14/8/2015). Lebih lanjut, Jokowi mengatakan, gerakan tersebut akan menyuburkan kembali nilai-nilai semangat juang, optimisme, kerja keras, ikhlas, *akhlaqul karimah*, dan memperkuat karakter bangsa. Selain itu juga bisa memperkuat tatanan kehidupan berbangsa dan bernegara berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Quo Vadis Revolusi Mental PNS

Dalam konteks revolusi mental, PNS harus mampu mengembalikan jati diri pada hal proporsional. PNS harus bisa diubah menjadi lebih

baik dengan cara memperbaiki dan meningkatkan kinerja, sehingga masyarakat bisa merasakan pelayanan maksimal.

"Revolusi mental tidak terpaku pada besarnya anggaran, tetapi justru sebaliknya bagaimana mengupayakan efisiensi penggunaan anggaran" kata Yuddy dalam rapat komisi II di gedung DPR, (8/5/2015). "Revolusi mental adalah upaya mengubah pola pikir (mindset) aparaturnya agar berkomitmen menjalankan pengabdian dengan sungguh-sungguh pada negara.

Pada suatu kesempatan Presiden Jokowi mengimbau anggota Korps Pegawai Republik Indonesia (Korpri) harus meninggalkan mental priyayi kemudian beralih pada era birokrasi melayani. Bagaimanapun



Sumber: penulis

program revolusi mental harus disosialisasikan ke seluruh aparat negara. Problemanya, masih banyak pejabat yang tidak mengerti apa yang dimaksudkan dengan revolusi mental sehingga model-model pemerintahan "*top down*" masih kerap dijalankan pejabat. Program ini akan sulit dicapai jika aparat pemerintahan terutama Pejabat Tinggi Pratama, Madya dan Utama masih berfoya-foya dengan berbagai fasilitas negara, memanfaatkan anggaran untuk kepentingan pribadi dan keluarga, serta praktik KKN masih terus berjalan, walau di hadapan

media mereka mengakuinya sudah melakukan pola hidup sederhana. Dan kalau hanya satu-dua pemimpin/pejabat saja yang bisa diajak menjadi teladan maka program yang akan terjadi kegagalan total.

Dengan lain perkataan program revolusi mental tidak bisa jalan tanpa teladan dari atasan. Revolusi mental melibatkan semacam strategi kebudayaan, khususnya teladan dan bisa diajarkan lewat pendidikan di sekolah dan kampus. Adapun poin penting dari revolusi mental ini, khususnya bagi PNS adalah transformasi etos, yaitu perubahan mendasar dalam mentalitas yang meliputi cara berpikir, cara merasa, cara mempercayai yang semuanya ini menjelma dalam perilaku dan tindakan sehari-hari. Dari yang semula ingin dilayani kini siap-siaplah menjadi pelayan rakyat. Sehingga mampu bekerja keras, tidak lagi bermalas-malasan, mewujudkan negara yang makmur dibawah lindungan Allah swt Tuhan Yang Maha Esa.

Oleh karena itu, program revolusi mental ini wajib diprioritaskan oleh PNS dalam menjawab keraguan masyarakat. Jadi harus ada sanksi tegas bagi pejabat yang mengabaikannya. Mereka wajib memberi contoh untuk pembentukan etos warga negara yang siap bekerja keras, setelah puluhan tahun dijejali dengan banyaknya permasalahan bangsa, pelanggaran hukum kasus korupsi pejabat maupun pola hidup boros (foya-foya). Bangsa ini membutuhkan figur teladan dari para pemimpinnya guna mewujudkan revolusi mental sebagaimana ditunjukkan para pahlawan dan generasi terdahulu. Siapkah PNS melakukan revolusi mental saat ini juga ?

INDONESIA MERDEKA

70TH

AYO KERJA

“Ayo Kerja”

Tujuh puluh tahun Indonesia merdeka adalah rahmat tak ternilai dari Allah Yang Maha Kuasa. Kita meyakini bahwa Indonesia Merdeka adalah suatu jembatan emas untuk mewujudkan semua harapan berbangsa dan bernegara seperti yang dicita-citakan oleh para pendiri bangsa ini, yakni: memiliki Indonesia yang “melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, serta memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”.

Harapan yang termaktub dalam Pembukaan UUD 1945 ini tidak bisa terwujud dengan hanya berdiam diri, tetapi bisa dicapai dengan kerja keras dan cerdas. Hal ini sejalan dengan tema Hari Ulang Tahun Kemerdekaan ke-70 Republik Indonesia yaitu “Ayo Kerja”. Gerakan Nasional 70 tahun Indonesia Merdeka yang dicanangkan oleh Bapak Joko Widodo dan Bapak Yusuf Kalla itu bertekad untuk menjadikan

Kemerdekaan Indonesia sebagai momentum memperbarui tekad dalam mewujudkan harapan seluruh rakyat Indonesia.

Melalui tema tersebut, pemerintah mengajak seluruh anak bangsa tanpa terkecuali untuk bergotong royong, bahu membahu dalam mewujudkan harapan dan tujuan bangsa Indonesia.

“Ayo Kerja” bukanlah sekedar slogan semata, melainkan sebuah pergerakan nyata yang mendorong semangat rakyat Indonesia untuk terlibat bersama-sama mewujudkan cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Indonesia.

Pegawai Negeri Sipil sebagai perekat dan pemersatu bangsa memiliki tanggung jawab moral maupun konstitusional untuk bekerja jujur, tanpa pamrih dan melayani rakyat secara paripurna dengan gerakan nyata. Termasuk BKN sebagai lembaga pembina dan penyelenggara manajemen kepegawaian negara. Dengan gerakan nyata “Ayo Kerja” mari bersama melalui karya nyata, kita wujudkan visi BKN menjadi lembaga pembina dan penyelenggara manajemen kepegawaian yang profesional dan bermartabat tahun 2025. Bukti kerja pegawai dan dedikasi yang telah diberikan, layaklah kita bersyukur atas diraihnya prestasi peringkat pertama oleh BKN atas Kinerja Pelaksanaan Anggaran Terbaik untuk semester satu tahun 2015 Kementerian/Lembaga Negara pada 11 Agustus 2015 yang lalu. Bukan hanya itu, BKN juga mampu mempertahankan prestasinya dalam memperoleh opini WTP atas laporan keuangan BKN dari Badan Pemeriksa Keuangan untuk yang keenam-

kalinya secara berturut-turut sejak tahun 2009. Hal ini merupakan hasil upaya kerja keras kita bersama.

Keberhasilan yang telah diraih tentunya tidak menjadikan berpuas diri, namun justru semakin memacu untuk bergerak dan bekerja bersama dalam meningkatkan pelayanan di bidang Kepegawaian. Di pertengahan tahun ini, BKN telah dan sedang meningkatkan pelayanan dengan melakukan Pemetaan Potensi dan Kompetensi 1000 Jabatan Pimpinan Tinggi, melaksanakan workshop e-Kinerja kepada Intansi Pusat maupun Daerah, dan melakukan Pendataan Ulang Pegawai Negeri Sipil secara elektronik (e-PUPNS). e-PUPNS akan dilaksanakan pada bulan September hingga Desember 2015 sebagai upaya pemutakhiran data PNS agar semakin akurat.

Sebagai bentuk apresiasi kepada para pegawai, BKN tidak lupa memberikan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai para pegawai yang telah mengabdikan melalui BKN berupa penganugerahan satyalencana karya satya, sepuluh, dua puluh, dan tiga puluh tahun mengabdikan. Penghargaan yang diberikan diharapkan dapat menambah motivasi untuk meningkatkan dedikasi, loyalitas dan pengabdian kepada bangsa dan negara dengan pelayanan yang lebih baik melalui BKN yang kita cintai ini.

Tantangan dan hambatan tentu tidak terlepas dari pekerjaan yang ada. Meskipun demikian, untuk menyikapi beratnya tugas yang dihadapi dan diemban, selayaknya kita untuk mengingat bahwa “Sesungguhnya besama kesulitan akan ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai dalam suatu urusan, maka tetaplah bekerja keras untuk urusan yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmu lah kamu berharap.” *sumardi*

Kepada:
Yth. Dewan Redaksi

Menjelang Pemilihan Umum Kepala Daerah (Pemilukada) serentak, tak urung Pemerintah mengambil kebijakan untuk mengisi posisi Kepala Daerah yang sudah habis masa baktinya ataupun maju sebagai *incumbent* oleh Penjabat (Pj) Kepala Daerah untuk melaksanakan pemerintahan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab sebagai kepala daerah hingga terpilihnya Bupati definitif. Terkait Pj tersebut tidak semua kalangan mau mengakui dan menerima.

Misalnya kejadian di Kabupaten X baru-baru ini, dimana di para PNS memprotes keputusan dari Pj. Bupati X yang mengeluarkan Surat Keputusan (SK) mutasi dan pengisian dalam Jabatan Struktural Eselon II, III dan IV dilingkungan Kab X. Protes keputusan tersebut dimotori oleh Sekda Kab. X dengan mengeluarkan Surat Edaran SK pengangkatan dalam jabatan struktural tersebut tidak sah karena tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam edaran tersebut mengimbau agar para PNS

tetap melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi seperti sebelum SK Pj. Bupati tersebut dikeluarkan. Surat edaran dari Sekda tersebut menimbulkan aksi mogok para PNS sehingga pelayanan kepada masyarakat menjadi terganggu.

Sebagai masyarakat yang butuh akan pelayanan, tentunya aksi mogok kerja dari para PNS di Kab X tersebut sangat merugikan masyarakat karena pelayanan dan roda pemerintahan menjadi terganggu. Yang ingin saya ketahui adalah bagaimana dari sudut aturan kepegawaian terhadap aksi mogok kerja para PNS tersebut? Mohon penjelasannya.

Salam,

A Mas

Jawaban:

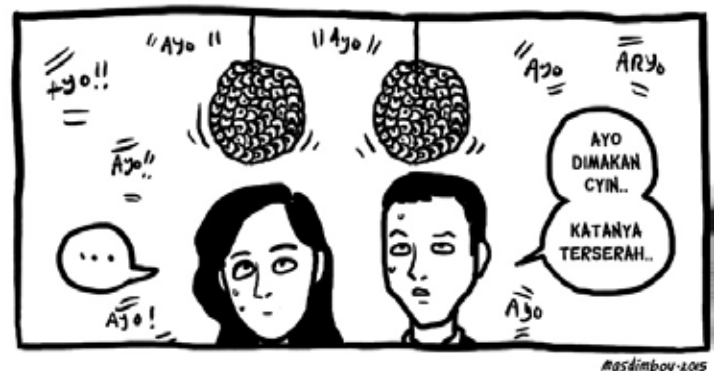
Sdr. A Mas yang cendekia, salam sejahtera. Sebagaimana penjelasan Sdr, kami cermati memang permasalahan yang Sdr kemukakan tersebut sedang *hype* di beberapa Daerah. Terkait aksi PNS mogok kerja, secara regulasi kepegawaian dapat kami sampaikan bahwa berdasarkan Pasal 131 ayat (4) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2008 tentang pemilihan, Pengesahan pengangkatan dan pemberhentian Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah dalam hal terjadi kekosongan jabatan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah sebagaimana dimaksud ayat 3, Sekretaris Daerah melaksanakan tugas sehari-hari Kepala Daerah sampai dengan Presiden mengangkat pejabat kepala daerah. Sementara pada Pasal 132A Ayat 1 pada intinya bahwa penjabat kepala daerah atau pelaksana tugas kepala daerah dilarang: melakukan mutasi pegawai, membatalkan atau mengeluarkan perijinan, membuat kebijakan tentang pemekaran daerah dan

kebijakan penyelenggaraan pemerintahan program pembangunan yang bertentangan atau dikeluarkan oleh pejabat sebelumnya. Namun hal itu dikecualikan apabila mendapatkan persetujuan tertulis dari Menteri Dalam Negeri.

Sementara mengenai PNS yang mogok kerja dapat kami sampaikan bahwa hal tersebut dapat dikategorikan melanggar Pasal 3 angka 11 dan angka 14 dalam PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS dimana setiap PNS wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja dan wajib memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Dan terhadap PNS yang terbukti melanggar ketentuan kepegawaian tersebut dapat dijatuhi hukuman disiplin baik tingkat ringan, sedang maupun berat.

Demikian semoga bermanfaat.

Salam hormat,
Redaksi



Sumber: www.facebook.com/masdimboy (berry)



Ingat!!!

Batas Pendaftaran PUPNS

31 DESEMBER 2015

*Pastikan
Anda
Mendaftar!*



Biro Humas BKN,
Jl. Mayjen Sutoyo No. 12 Cililitan Jakarta Timur 13460
Telp. & Fax: (021) 8090421/80882815
Email: humasbknri@gmail.com