

Buletin

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

ISSN: 1979-6277

Informasi yang Mencerahkan
Edisi XXXV - 2016

- * Pemerintah Alihkan Sejumlah PNS Kabupaten/Kota ke Provinsi
- * Objektivitas Makin Diakui, CAT BKN Dipercaya sebagai Sarana Seleksi





Pengantar Redaksi

Pembaca Bijaksana,

Menjadi bahan bacaan yang layak untuk dibaca bukanlah hal yang mudah. 'Informasi yang mencerahkan' setidaknya itulah yang ingin kami coba sajikan. Melalui Edisi XXXV, Buletin Badan Kepegawaian Negara (BKN) kembali mengunjungi para Pembaca yang budiman dengan berbagai sajian informasi kegiatan manajemen kepegawaian yang dilaksanakan oleh BKN.

Rapat Koordinasi Nasional (Rakornas) Kepegawaian merupakan salah satu kegiatan liputan utama yang dimuat dalam buletin ini. Kegiatan Rakornas Kepegawaian pada tanggal 26 Mei 2016 yang berlangsung di Hotel Bidakara, Jakarta. Rakornas 2016 mengusung konsep 'Revolusi Mental Menuju Aparatur Sipil Negara Berintegritas Profesional dan Berdaya saing Global' sebagaimana Nawa Cita Kabinet Kerja Presiden Joko Widodo dan Wakil Presiden Jusuf Kalla. Bagaimana Wapres Jusuf Kalla meminta ASN menjadi motor

penggerak sekaligus objek dan paparan Menko PMK Puan Maharani tentang target Gerakan Nasional Revolusi Mental bagi ASN, serta pesan Ketua KPK Agus Raharjo melihat indikasi praktik korupsi di lingkungan birokrasi tersaji sebagai berita utama.

Selanjutnya rubrik Informasi Aktual seputar sanksi disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tidak bersedia dialihkan sesuai amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 merupakan kabar hangat yang perlu diketahui. Dalam rubrik ini juga diulas bagaimana BKN menerapkan manajemen talenta sebagai wujud kesiapan menyuplai SDM Aparatur berkualitas. Ulasan menarik lainnya dalam rubrik ini adalah bagaimana BKN menanggapi "isu panas" soal rasionalisasi 1 juta PNS.

Pembaca yang Budiman,

Tak terasa usia BKN sudah mencapai 68 Tahun. Serba-serbi kegiatan rangkaian peringatan Hari Ulang Tahun (HUT) BKN tersaji apik untuk dinikmati. Berbagai kegiatan menyemarakkan acara puncak HUT ke-68 BKN, Tim Redaksi mengemas

beritanya sebagai bahan informasi inovasi dan karya BKN.

Dalam Rubrik Opini, berbagai artikel kepegawaian yang lolos seleksi Tim Redaksi tersaji sebagai tambahan khasanah untuk memperluas ilmu pengetahuan di bidang Kepegawaian. Opini Astried Rachmadina, Pemenang Juara I Lomba Penulisan Artikel Kepegawaian 2016 dengan judul Strategi Jitu Meningkatkan Efisiensi dan Produktivitas ASN dimuat untuk dinikmati para pecinta dan pengelola kepegawaian Indonesia.

Pembaca yang Budiman,

Pada kesempatan yang baik ini, segenap Tim Redaksi dan Seluruh Keluarga Besar Biro Hubungan Masyarakat BKN mengucapkan "Selamat Hari Raya Idul Fitri 1 Syawal 1437 H - Mohon Maaf Lahir dan Batin". Semoga hari-hari mendatang lebih baik dan kita semua diberi-Nya Taufik dan Hidayah dalam menjalankan tugas masing-masing. Amin

Salam
Redaksi



Puan Maharani:
BKN Penggebrak Revolusi Mental ASN

4



BKN Award,
Pembuktian Kualitas Layanan Kepegawaian

6

Daftar Isi

BERITA UTAMA



8

Deputi SINKA:
Sistem Informasi Manajemen ASN,
perlu Upgrade Teknologi

10



Deputi Wasdalpeg:

Pembenahan Fungsi Pengawasan & Pengendalian Kepegawaian
Perlu Penguatan Teknologi Informasi

INFORMASI AKTUAL



12 Pemerintah Alihkan Sejumlah PNS Kabupaten/Kota ke Provinsi

33 Program Rumah untuk PNS

BERITA FOTO



29

32

OPINI

49



Strategi Jitu Meningkatkan Efisiensi & Produktivitas ASN

51



(Arti) *Couching* dan Mentoring
Bagi Pimpinan Transformasional

53



Menanti Penetapan Standar
Kompetensi JPT Nasional

55



Staf Ahli sebagai
Governance Innovator

Sosok

48

Serba-Serbi

57



Konsultasi

58

Humor

58

Tim Redaksi

Penasehat // Kepala BKN // Sekretaris Utama BKN // **Penanggung Jawab** // Tumpak Hutabarat // **Pemimpin Redaksi** // Janry Haposan U. P. Simanungkalit // **Redaktur** // Urip Wahyuni // Herman // Sugeng Suharsono // Lugi Juwono // Tomy Donardi // Vino Dita Tama // **Editor** // Yuda Perwira // Berry Barusman // Desi Sagala // Diah eka Palupi // **Desainer Grafis** // Firman Safrizal // Didik Wuriono // **Fotografer & Dokumentasi** // Mia Kurniati // Dini Rosalina // **Sekretariat** // Agus Waluyo // Rena Karlina // Rita Mulyawati // Astri Ireka Murtanti // Abdul Hanan.

Redaksi menerima tulisan/artikel/opini untuk dimuat dalam Buletin Kepegawaian BKN (font calibri 11 minimal 400 kata & maksimal 900 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

Puan Maharani: BKN Penggebrak Revolusi Mental ASN

Penyelenggaraan Rapat Koordinasi Nasional Kepegawaian (Rakornas) Tahun 2016 dengan mengusung konsep **Revolusi Mental Menuju ASN Berintegritas Profesional dan Berdaya Saing Global** bertujuan membangun konsolidasi dalam pembinaan dan pelaksanaan manajemen kepegawaian dengan seluruh Pejabat Pembina Kependidikan (PPK), dan membangun komitmen bersama dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian yang profesional bermartabat, dan berdaya saing global melalui percepatan perubahan pola pikir (revolusi mental) PNS.

Dalam Rakornas Kepegawaian 2016 yang berlangsung Kamis (26/5) di Hotel Bidakara Jakarta dihadiri oleh sejumlah Menteri, Pejabat Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah (Sekretaris Daerah Provinsi Kota/Kab dan seluruh Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Indonesia), serta *stakeholder* kepegawaian, yang dibuka oleh Wakil Presiden Republik Indonesia (Wapres RI) Jusuf Kalla. Rakornas juga dihadiri oleh Ketua Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) Agus Rahardjo dan Menteri Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (Menko PMK) Puan Maharani.

Dalam kesempatan tersebut Menko PMK saat menyampaikan paparannya menyatakan bahwa gebrakan revolusi mental ASN dilakukan oleh BKN yang berperan strategis dalam pembinaan ASN melalui revitalisasi sistem dan manajemen birokrasi publik secara efisien dan responsif; fokus pada

pencapaian kinerja; dan pengembangan SDM aparatur sebagai pendorong reformasi. Pada Rakornas Kepegawaian 2016, Menko PMK menyampaikan pada Tahun 2016 dalam Gerakan Nasional Revolusi Mental, 70% perubahan ditujukan untuk ASN dan 30% ditujukan untuk masyarakat.

Selanjutnya Menteri PMK didampingi Kepala BKN dan Deputi Pembinaan Manajemen Kepegawaian BKN menyematkan Pin Agen Perubahan kepada lima perwakilan dari Kementerian dan Lembaga serta perwakilan dari BKD baik Provinsi, Kota dan Kabupaten.

Sebelumnya, Wapres Jusuf Kalla dalam sambutan saat membuka Rakornas meminta kepada segenap perangkat dan pelaku birokrasi untuk meningkatkan efektivitas kinerja dan produktivitas.

Kepada seluruh instansi Pusat/Daerah, Wapres RI berpesan bahwa percepatan layanan publik merupakan instrumen penting dalam pengelolaan birokrasi yang efektif, sehingga akan berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas yang tinggi dari ASN.



Karakter Inovatif, dan Kreatif

Wapres RI juga menyampaikan Indonesia telah mengalami beberapa perubahan seperti perubahan sistem pemerintahan, perubahan teknologi, dan perubahan persaingan. Untuk menjawab tantangan itu, ASN dituntut untuk mengubah karakter, lebih inovatif, dan kreatif melalui Gerakan Nasional Revolusi Mental. Perubahan tersebut dapat dituangkan ke dalam 3 hal pokok perubahan pola kerja pegawai ASN. Pertama, pergeseran sistem pemerintahan dari sentralistik ke desentralistik bertujuan mendorong pemerintah daerah melakukan berbagai inovasi. Kedua, pesatnya kemajuan teknologi mendorong pemerintah melakukan revolusi pelayanan melalui *e-government*, *smart city*, transparansi, dan lain-lain, sehingga pelayanan publik dapat dilakukan secara digital tanpa

berhubungan langsung dengan PNS bersangkutan, untuk efektifitas layanan dan meminimalisir korupsi, kolusi, dan nepotisme di ranah pelayanan publik. Ketiga, persaingan saat ini tidak hanya ada di lingkup internal instansi, tetapi sudah meluas ke antar

pegawai yang sama akan menjadi lebih kecil dibandingkan dengan pendapatan yang diperoleh.

Menyoroti Potret KKN

Agus Rahardjo yang ikut hadir dalam Rakornas Kepegawaian 2016 menyatakan terdapat

beberapa kondisi indikasi praktik-praktik korupsi di kalangan birokrat. Agus mencontohkan kondisi itu seperti penegakan hukum yang tidak konsisten; penyalahgunaan wewenang/kekuasaan; rendahnya pendapatan penyelenggara negara; budaya memberi upeti, imbalan, jasa, dan hadiah; budaya permisif; dan tidak diterapkannya nilai-nilai agama dan etika.

daerah dalam pemberian kualitas pelayanan publik. "Ketiga lingkup perubahan tersebut harus mampu mengakomodir pembinaan karakter pegawai ASN yang lebih inovatif, tidak hanya sekadar menunggu petunjuk pemerintah pusat, tetapi pemerintah daerah diminta dapat menentukan kualitas pelayanan. Jika perubahan-perubahan tersebut tidak mampu diadaptasi oleh birokrat, ASN akan ketinggalan," tegasnya.

Selain itu Wapres RI juga menyoroti jumlah belanja pegawai yang mencapai 50% lebih, diharapkan dengan angka tersebut, pegawai ASN membantu pemerintah meningkatkan pendapatan negara melalui, peningkatan kinerja dan pelaksanaan efektifitas tugas pemerintahan, sehingga dengan adanya peningkatan pendapatan negara atau daerah, jumlah belanja

Ketua KPK juga menyampaikan Anggaran Penerimaan dan Belanja Negara (APBN) dan Anggaran Penerimaan dan Belanja Daerah (APBD) beberapa tahun terakhir ini meningkat sangat tajam. Kalau dulu APBD salah satu kabupaten di Jawa Timur hanya sekitar 40 milyar, sekarang sudah mencapai 1 triliun. Peningkatan APBN yang cukup signifikan ini dapat menimbulkan potensi-potensi korupsi di negara ini. Hal-hal yang berpotensi terjadinya korupsi antara lain, gratifikasi, pemerasan, penggelapan dalam jabatan, serta korupsi yang menyebabkan kerugian keuangan negara, hal tersebut adalah hal-hal yang harus kita jauhi.

Data dari *transparency international*, Indeks Persepsi Korupsi Indonesia semakin membaik dari tahun ke tahun,

hal ini patut kita syukuri karena walaupun secara perlahan tapi pasti ada komitmen dari bangsa ini untuk memberantas korupsi. Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) berjanji akan terus berkomitmen untuk memberantas korupsi, namun tanpa komitmen dari masyarakat Indonesia yang lain, khususnya para ASN serta pejabat daerah maupun provinsi, apa yang dilakukan KPK akan sia-sia. Sistem pemberantasan korupsi saat ini sedang bekerja, oleh karena itu ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya harus selalu berdasarkan peraturan yang berlaku. Lebih lanjut Ketua KPK menegaskan bahwa KPK akan segera mengundang BKN, Menpan & RB, dan Menteri Keuangan untuk membahas perwujudan reformasi birokrasi yang tidak diskriminatif.

Momentum Samakan Perspektif

Sementara itu, Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Bima Haria Wibisana mengajak seluruh komponen PPK pemerintah Pusat/ Daerah untuk menjadikan Rakornas Kepegawaian 2016 sebagai momentum untuk menyamakan perspektif, sekaligus penguatan konsolidasi dan koordinasi seluruh PPK dalam rangka percepatan pelaksanaan agenda reformasi birokrasi secara berkelanjutan.

BKN sebagai pembina manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) telah menetapkan reformasi manajemen ASN dan reformasi pelayanan kepegawaian menjadi fokus prioritas reformasi birokrasi BKN saat ini. Beberapa langkah prioritas yang secara konkret telah dilaksanakan oleh BKN di antaranya, pembenahan *database* ASN melalui Sensus Kepegawaian secara *online* (e-PUPNS); pelaksanaan kegiatan *assessment* secara masif untuk para Pejabat Pimpinan Tinggi di Instansi Pusat/ Daerah; Sistem Penilaian Kinerja ASN berbasis elektronik (e-Kinerja); dan menciptakan sistem pelayanan prima di seluruh jenis layanan kepegawaian. **(des)**

BKN Award, Pembuktian Kualitas Layanan Kepegawaian

Gempita Rapat Koordinasi Nasional Kepegawaian (Rakornas) 2016, Kamis (26/5/2016) diwarnai dengan pengumuman pemenang BKN Award. Salah satu ajang yang menjadi pembuktian kualitas kinerja instansi pemerintah dalam layanan kepegawaian itu menjadi agenda yang dinanti peserta Rakornas Kepegawaian 2016.

Dalam kompetisi memperebutkan BKN Award itu. Penyerahan *award* untuk kategori pengelola kepegawaian terbaik di tingkat Kementerian/Lembaga, tingkat Provinsi dan tingkat Kabupaten/Kota diserahkan oleh Wakil Presiden Jusuf Kalla. Keputusan pemenang BKN *award* tertuang dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor: 91/S.KEPT/KA/V/2016 tentang Instansi Pemenang Badan Kepegawaian Negara Award Tahun 2016.

Ketua Tim Bidang BKN Award Aris Windiyanto, kepada Tim Buletin BKN menjelaskan bahwa proses penilaian dilakukan melalui dua tahapan. Pada tahap pertama, seleksi dilakukan oleh pimpinan unit teknis terkait dengan katagori yang ditetapkan dan diikuti oleh seluruh Kepala Kantor Regional BKN untuk masing-masing wilayah kerja. Proses penilaian dilakukan secara *incognito* atau instansi yang



dinilai tidak mengetahui bahwa instansinya sedang dinilai. Pada tahap pertama ini terjadi tarik ulur yang sangat *intens* di mana masing-masing Kepala Kantor Regional BKN mencoba mempertahankan kandidat BKD yang diajukan. Proses konfirmasi dan klarifikasi antartim pada tahap ini juga dilakukan. Hasil yang didapat pada tahap pertama ini adalah terpilihnya lima nominasi pada tiap kategori termasuk dengan perangnya.

Usai menghasilkan lima nominasi tahap pertama, instansi nominator ini kemudian diajukan ke tim penilai

akhir untuk menjalani seleksi tahap kedua. Tim penilai akhir terdiri dari para Pejabat Pimpinan Tinggi Madya BKN yang berjumlah lima pejabat. Pada tahap kedua ini tim penilai menentukan urutan tiga juara dan harapan dari masing-masing kategori. Instansi yang berhasil meraih BKN Award terbanyak dari segi kualitas maupun kuantitas ditetapkan sebagai pengelola kepegawaian terbaik. Keputusan yang ditetapkan oleh tim penilai akhir inilah yang menjadi pemenang BKN Award dan ditetapkan dalam Keputusan Kepala BKN. (*dep*)

Pemenang BKN Award 2016 Tingkat Kementerian/Lembaga Pemerintah Non Kementerian

No.	Kategori	Pemenang
1	Perencanaan Kepegawaian	1. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak 2. Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan 3. Badan Koordinasi Penanaman Modal 4. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia 5. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
2	Pelayanan Pengadaan dan Kepangkatan	1. Kementerian Pertahanan 2. Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat 3. Kementerian Dalam Negeri 4. Badan Intelijen Negara 5. Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral

3	Pelayanan Pensiun	1. Kementerian Keuangan 2. Kementerian Perindustrian 3. Kementerian Perdagangan 4. Kementerian Agama 5. Kementerian Sekretariat Negara
4	Implementasi CAT dalam Manajemen ASN	1. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia 2. Kementerian Keuangan 3. Kementerian Komunikasi dan Informatika 4. Arsip Nasional Republik Indonesia 5. Badan Intelijen Negara
5	Implementasi Penilaian Kinerja	1. Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat 2. Kementerian Luar Negeri 3. Badan Perencanaan Pembangunan Nasional 4. Badan Pengawas Obat dan Makanan 5. Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional
6	Implementasi <i>Assessment Center</i>	1. Badan Pemeriksa Keuangan 2. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan 3. Arsip Nasional Republik Indonesia 4. Sekretariat Jenderal Majelis Permusyawaratan Rakyat 5. Komisi Nasional Hak Asasi Manusia
7	Pelaksanaan e-PUPNS	1. Kementerian Perhubungan 2. Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi 3. Kementerian Dalam Negeri 4. Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat 5. Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia
8	Pengelola Kepegawaian Terbaik	1. Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat 2. Kementerian Keuangan 3. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia

Pemenang BKN Award 2016 Tingkat Pemerintah Provinsi

No.	Kategori	Pemenang
1	Perencanaan Kepegawaian	1. Sumatera Selatan 2. Nusa Tenggara Timur 3. Jawa Barat 4. Kalimantan Selatan 5. Aceh
2	Pelayanan Pengadaan dan Kepangkatan	1. Gorontalo 2. Sumatera Utara 3. Jambi 4. Sumatera Barat 5. Papua Barat
3	Pelayanan Pensiun	1. Jawa Timur 2. Daerah Istimewa Yogyakarta 3. Jambi 4. Sumatera Barat 5. Sumatera Utara
4	Implementasi CAT dalam Manajemen ASN	1. Kalimantan Timur 2. Bali 3. Daerah Istimewa Yogyakarta 4. Kalimantan Barat 5. Kalimantan Utara
5	Implementasi Penilaian Kinerja	1. Jawa Barat 2. Jawa Timur 3. Jawa Tengah 4. Kepulauan Riau 5. Bangka Belitung
6	Implementasi <i>Assessment Center</i>	1. Jawa Tengah 2. Jawa Timur 3. Riau 4. Kalimantan Timur 5. Nusa Tenggara Barat
7	Pelaksanaan e-PUPNS	1. Lampung 2. Jambi 3. Sulawesi Selatan 4. Jawa Barat 5. Bali
8	BKD Inovatif	1. Jawa Barat 2. Kalimantan Timur 3. Jawa Timur 4. Sulawesi Tenggara 5. Sulawesi Utara
9	Pengelola Kepegawaian Terbaik	1. Jawa Barat 2. Jawa Timur 3. Kalimantan Timur

Pemenang BKN Award 2016 Tingkat Pemerintah Kab./Kota

No.	Kategori	Peringkat Pemenang
1	Perencanaan Kepegawaian	1. Pemkab Penajam Paser Utara 2. Pemkab Kudus 3. Pemkab Supiori 4. Pemkot Bontang 5. Pemkab Lingga
2	Pelayanan Pengadaan dan Kepangkatan	1. Pemkab Labuhan Batu Selatan 2. Pemkab Sleman 3. Pemkot Bekasi 4. Pemkot Ternate 5. Pemkot Banda Aceh
3	Pelayanan Pensiun	1. Pemkab Lahat 2. Pemkab Sorong 3. Pemkab Jayapura 4. Pemkab Aceh Selatan 5. Pemkab Pringsewu
4	Implementasi CAT dalam Manajemen ASN	1. Pemkot Padang 2. Pemkot Serang 3. Pemkab Wajo 4. Pemkab Lombok Tengah 5. Pemkot Banjarmasin
5	Implementasi Penilaian Kinerja	1. Pemkot Tangerang 2. Pemkab Gorontalo 3. Pemkot Ambon 4. Pemkot Medan 5. Pemkab Sidoarjo
6	Implementasi <i>Assessment Center</i>	1. Pemkab Buleleng 2. Pemkab Muara Enim 3. Pemkab Penajam Paser Utara 4. Pemkab Kayong Utara 5. Pemkab Maluku Tenggara
7	Pelaksanaan e-PUPNS	1. Pemkab Bone 2. Pemkot Padang Sidempuan 3. Pemkab Kayong Utara 4. Pemkab Karangasem 5. Pemkab Batang
8	BKD Inovatif	1. Pemkot Surabaya 2. Pemkot Banda Aceh 3. Pemkot Tangerang 4. Pemkab Pahuwato 5. Pemkot Denpasar
9	Pengelola Kepegawaian Terbaik	1. Pemkot Tangerang 2. Pemkab Penajam Paser Utara 3. Pemkot Surabaya

Deputi SINKA:

luas, ketersediaan, dan aksesibilitas dengan memanfaatkan teknologi *mobile* yang dapat diakses melalui *gadget*. **Ketiga**, pengayaan terhadap fungsi manajemen kepegawaian yang terintegrasi serta kebutuhan yang semakin beragam.

Wujud konkret seperti apa yang Bapak canangkan untuk memenuhi target itu?

Dari sisi teknologi, pertama, meningkatkan kemampuan perangkat sesuai dengan

Sistem Informasi ASN



anggaran yang tersedia, baik melalui pengadaan maupun optimalisasi dan penerapan teknologi virtualisasi yang memberikan pemanfaatan *resources* (perangkat keras/lunak) yang optimal. Kedua, Penambahan kapasitas lebar pita (*bandwidth*) terus ditingkatkan untuk mengatasi permasalahan tantangan keterbatasan komunikasi data. Ketiga, melakukan evaluasi, pengembangan dan *monitoring* SAPK secara berkelanjutan agar dapat terjaga ketersediaan dan *performance*-nya. Pada intinya upaya yang dilakukan adalah untuk menekan *down time* seminimal mungkin.

Dari sisi regulasi, penerapan konsep *less-paper policy*, atau kebijakan untuk meminimalisasi persyaratan kelengkapan dokumen layanan kepegawaian untuk mewujudkan *eco green environment* menjadi target pencapaian Tahun 2016. Kebijakan ini harusnya dilakukan, terlebih pasca e-PUPNS. Sebagai langkah awal, BKN menjajaki kerja sama dengan Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT), terkait penerapan Undang-Undang tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (ITE) dan UU tentang Keterbukaan Informasi Publik (KIP). Salah satunya adalah penggunaan *digital signature*. Apabila hal ini berhasil dengan baik, akan sangat mengurangi beban kerja yang ada selama ini. Penerapan *digital signature* ini telah banyak diterapkan pada instansi swasta dan juga pemerintah. Dengan sistem ini, keabsahan dokumen yang diterbitkan dapat dilacak melalui kode tertentu (*QR code*) yang berisikan informasi terkait dokumen yang bersangkutan, dengan menggunakan HP.

Bapak tadi sempat menyinggung PUPNS, desain sistem informasi yang ingin dibangun pasca e-PUPNS seperti apa?



Melihat tujuan dan latar belakangnya, pendataan ulang seharusnya dilakukan setiap 10 tahun sekali, yang hasilnya akan digunakan sebagai pembanding terhadap data yang ada. Sensus kepegawaian pernah kita lakukan pada tahun 1972, dan tahun 2003. Seharusnya pada tahun 2013 dilakukan kembali, namun mengingat satu dan lain hal, baru dapat terlaksana pada tahun 2015. Melalui beberapa tahapan verifikasi dan validasi dokumen dan membandingkan dengan *database* SAPK, akan digunakan sebagai data dasar PNS.

Terkait adanya istilah PNS misterius, seharusnya diterjemahkan sebagai PNS yang berdasarkan *database* SAPK, belum melakukan e-PUPNS. Pada saat batas waktu e-PUPNS ditetapkan (31 Desember 2015) masih terdapat selisih antara *database* SAPK dengan yang telah mengikuti e-PUPNS sebesar 106.038 PNS. Melalui perpanjangan waktu dan juga membandingkan dengan data dari *stakeholder*, jumlah tersebut semakin mengecil menjadi 10.724 per tanggal 6 Juni 2016.

Kegiatan e-PUPNS merupakan salah satu bentuk kegiatan yang melibatkan PNS, hal ini dimaksudkan untuk membangun rasa kepemilikan dan tanggung jawab terhadap datanya. Setelah selesai dilakukan verifikasi dan validasi terhadap seluruh data hasil e-PUPNS, ke depan e-PUPNS tetap akan berjalan dan menjadi cara untuk meningkatkan akurasi *database* PNS dan menjadi bagian dari Sistem Informasi Manajemen ASN. **(des)**

IWAN HERMANTO

LAHIR: Jakarta, 17 Desember 1958

PENDIDIKAN: *Master of Information System*, Griffith University, Brisbane, Australia (1996)

JABATAN SEBELUMNYA: Kepala Kantor Regional IV BKN Makassar

JABATAN SEKARANG: Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian

Deputi Wasdalpeg: Pembenahan Fungsi Wasdalpeg Perlu Penguatan Teknologi Informasi



ilustrasi, dok humas bkn

Deputi Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian (Wasdalpeg) BKN

I Nyoman Arsa yang baru saja dilantik pada Tanggal 6 April 2016 lalu berpandangan bahwa fungsi pengawasan dalam rangka manajemen aparatur sipil negara (ASN) perlu melakukan pembenahan konkret, mulai dari aspek pengelolaan pengaduan yang responsif berbasis teknologi informasi, hingga tindak pengawasan dan pengendalian fungsi preventif (pencegahan) yang lebih diutamakan. Saat ditemui Tim Buletin BKN, I Nyoman Arsa yang sebelumnya menjabat sebagai Kepala Kantor Regional V Jakarta tersebut mengungkapkan visi misi Kedeputan Wasdalpeg ke depan, khususnya pada aspek penerapan teknologi informasi (IT) dalam pengelolaan kasus pengaduan sebagai bagian dari program efektifitas dan efisiensi peran pengawasan dan pengendalian. Berikut petikan wawancara yang dilakukan Tim Buletin dengan Deputi Wasdalpeg beberapa waktu lalu:

Apa strategi perubahan yang akan dilakukan oleh Kedeputan Wasdalpeg untuk memperkuat peran dan fungsi pengawasan?

Dalam jangka pendek Kedeputan Wasdalpeg akan membenahi proses pengaduan melalui penerapan sistem *Whistle Blowing System* (WBS) untuk pengelolaan pengaduan yang lebih efektif dan efisien, baik dari segi responsifitas yang cepat dan tepat, maupun dari aspek akses yang lebih luas. Nantinya komponen sistem WBS ini akan melibatkan Kementerian/Lembaga (K/L) dan Pemerintah Daerah sebagai *admin user*, sehingga setiap kasus pengaduan dapat langsung ditindaklanjuti sesuai dengan kepentingan intansi masing-masing tanpa harus menunggu tindak respon dari BKN terlebih dahulu.

Tetapi aplikasi pengaduan di BKN sendiri belum terintegrasi, misalnya Lapor BKN yang dikelola Humas BKN, Simwasdalpeg yang baru saja digunakan di awal tahun 2015 oleh Kedeputan Wasdalpeg, lalu bagaimana nantinya

pengelolaan pengaduan terkait Wasdal di samping hadirnya WBS?

Untuk Lapor BKN tentu substansi yang diterima dan ditangani lebih berorientasi pada seluruh layanan informasi kepegawaian. Jika yang diterima berupa kasus pelanggaran, tentu Wasdalpeg siap mengatasi dan menjawab melalui koordinasi dengan unit kerja pengelola Lapor BKN. Kemudian menyangkut aplikasi Simwasdalpeg untuk beberapa waktu ke depan masih kita pgunakan di samping finalisasi WBS. Hadirnya WBS sebagai salah satu pengembangan sistem wasdalpeg merupakan bagian dari rancang bangun dukungan *Information Technology* (IT) yang sedang kita rencanakan ke depan. Nantinya penggunaan WBS menitikberatkan pada fungsi koordinasi dan integrasi antara BKN dengan seluruh K/L Pusat dan daerah. Hal itulah yang membedakan pengelolaan pengaduan melalui WBS dengan sistem yang sudah ada. Artinya, setiap permasalahan dan pengaduan yang diterima melalui WBS tidak hanya dapat diakses

oleh BKN, tetapi juga seluruh K/L Pusat dan Daerah, sehingga instansi yang dilaporkan juga bisa melihat dan menjawab.

Artinya WBS yang sedang dikembangkan saat ini bisa dikatakan berbeda dengan WBS yang sudah diterapkan di Kantor Regional X BKN Denpasar?

Pada dasarnya penggunaannya sama misalnya identitas pelapor tetap dirahasiakan, bentuk pengaduannya juga disertai bukti. Bedanya WBS yang dikelola di Kanreg Denpasar terpusat hanya ditangani oleh Kanreg sebelum ditindaklanjuti ke K/L yang dilaporkan. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, untuk WBS yang akan diterapkan mendatang akan berintegrasi dengan seluruh K/L, sehingga instansi yang dilaporkan juga dapat melihat konten pengaduan yang diajukan ke instansinya, dan dapat segera menindaklanjuti. Melalui penerapan WBS ini, kuantitas audit lapangan akan dikurangi, tetapi lebih meningkatkan segi bobotnya. Selain itu kita juga akan perdayakan *early warning system* (EWS) atau peringatan dini di bidang kepegawaian untuk meminimalisir potensi pelanggaran terhadap norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen ASN.

Apa yang sudah Bapak sampaikan sebelumnya terkait digitalisasi sistem pengelolaan kasus pengaduan, bagaimana dengan proses pengawasan dan pengendalian dari aspek preventif?

Nah dalam pelaksanaan wasdalpeg dari penguatan aspek preventif atau pencegahan, BKN akan berkerja sama dengan masing-masing inspektorat K/L untuk mempermudah upaya deteksi terhadap berbagai bentuk pelanggaran. Bagaimanapun perwujudan proses wasdalpeg pasti melibatkan instansi lain. Artinya BKN Pusat dan seluruh Kanreg dituntut membangun kerja sama yang baik dengan seluruh pengambil

keputusan di bidang manajemen ASN. Untuk itu WBS akan menjadi media integrasi dan koordinasi BKN dengan seluruh instansi. Pada sistem juga akan kita uraikan regulasi yang mengatur manajemen ASN sehingga kita mampu mendorong Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) instansi untuk melaksanakan pembinaan dan penerapan norma, standar, prosedur, dan kriteria sesuai ketentuan yang ditetapkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN).

Lalu bagaimana pandangan Bapak sendiri terhadap wewenang dan peran BKN dalam fungsi pengawasan dan pengendalian selama ini?

Kasus pelanggaran dan penyimpangan terhadap norma, standar, prosedur, dan kriteria dalam lingkup manajemen ASN semakin memperlihatkan faktor yang mempengaruhi kelemahan pembinaan ASN yang diakibatkan karena ketidaktaatan terhadap asas kepegawaian. Untuk meminimalisir hal demikian, sesuai amanah UU ASN, BKN akan bertindak tegas apabila PPK

tidak menindaklanjuti ketentuan (misalnya tidak menetapkan SK pemberhentian terhadap PNS yang terbukti melakukan pelanggaran), BKN akan menekankan kepada PPK untuk memberhentikan PNS yang bersangkutan. Apabila tidak diberhentikan maka BKN akan mengeluarkan PNS yang bersangkutan dari *database* PNS nasional yang berimplikasi pada pembinaan karier kepegawaianya. Peran pengawasan yang menjadi wewenang BKN akan lebih kuat jika diikuti oleh komitmen masing-masing PPK untuk menerapkan UU ASN secara tepat, dan mentaati setiap ketentuan, serta regulasi yang mengatur seluruh pelaksanaan manajemen ASN. Maka dari itu, ke depan BKN melalui Kedeputusan Wasdalpeg lebih berfokus untuk membangun kerja sama dengan seluruh PPK, khususnya koordinasi dengan Inspektorat instansi. Bahkan bukan tidak mungkin kita akan melakukan kerja sama dengan Badan Pengawas Keuangan (BPK RI) dan Badan Penegak Hukum di Indonesia. *(des)*

"...BKN Pusat dan seluruh Kanreg dituntut membangun kerja sama yang baik dengan seluruh pengambil keputusan di bidang manajemen ASN."



I NYOMAN ARSA

LAHIR: Karangasem Bali, 31 Desember 1958 **PENDIDIKAN:** Magister Ilmu Administrasi UI **JABATAN TERAKHIR:** Kepala Kantor Regional V BKN Jakarta **JABATAN SEKARANG:** Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian

Pemerintah Alihkan Sejumlah PNS Kabupaten/Kota ke Provinsi



Undang-Undang (UU) Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah membagi urusan pemerintahan ke dalam 3 klasifikasi yakni urusan pemerintahan absolut, konkuren dan umum.

Dalam Undang-Undang tersebut, yang dimaksud dengan urusan pemerintahan absolut adalah urusan pemerintahan yang sepenuhnya menjadi kewenangan pemerintah Pusat. Urusan pemerintahan konkuren adalah urusan pemerintahan yang dibagi antara Pemerintah Pusat dan Daerah provinsi dan daerah kabupaten/kota. Sementara urusan pemerintahan umum adalah urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Presiden sebagai kepala daerah.

Terkait urusan pemerintah konkuren, pemerintah kemudian menerbitkan Surat Edaran Menteri Dalam Negeri (Mendagri) Nomor 120/253/SJ Tanggal 16 Januari 2015 tentang Percepatan Pelaksanaan Pengalihan Urusan. Terkait itu pula Badan Kepegawaian Negara telah menerbitkan sejumlah Peraturan Kepala (Perka) BKN yang mengatur ketentuan pelaksanaan pengalihan. Sementara itu urusan pemerintah konkuren yang dimaksud meliputi

Bidang Pengelola Tenaga Pengawas Ketenagakerjaan, Bidang Pendidikan Menengah, Bidang Rehabilitasi, Perlindungan, Penyuluhan dan Pemberdayaan Masyarakat di Bidang Kehutanan, Bidang Penyuluh/Petugas Lapangan KB, Bidang Penyuluh Perikanan Nasional, Bidang Pengelolaan Terminal Penumpang Tipe A dan B, Bidang Metrologi Legal (tera, tera ulang dan pengawasan), Bidang Urusan Energi dan Sumber Daya Mineral, serta Bidang Urusan Pemerintah Umum.

Kepala Sub Direktorat Administrasi Pengadaan dan Kepangkatan Aparatur Sipil Negara Achmad Yusaq mengatakan kemungkinan terdapat PNS yang tidak bersedia dialihkan. Maka PNS tersebut dianggap melanggar ketentuan (UU 23 tahun 2014 & PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS). Dalam hal ini, sesuai kewenangan normatifnya, PPK berhak menjatuhkan hukuman disiplin terhadap PNS yang bersangkutan.

Terkait itu, BKN mengharapkan komitmen instansi terkait untuk segera memasukkan nama-nama PNS yang akan dialihkan untuk kemudian diproses mutasinya oleh BKN. BKN meminta instansi memperhatikan amanah Undang-

Undang dan ketentuan dalam SE Mendagri, untuk menjalankan proses pengalihan. Dalam Surat Edaran Menteri Dalam Negeri (Mendagri) Nomor 120/253/SJ yang ditandatangani oleh Menteri Dalam Negeri Tjahjo Kumolo, Gubernur, Bupati dan Walikota diminta melakukan sejumlah hal yakni:

Menyelesaikan secara seksama inventarisasi P3D antartingkatan/susunan pemerintahan sebagai akibat pengalihan urusan pemerintahan konkuren paling lambat tanggal 31 Maret 2016 dan serah terima personel, sarana dan prasarana serta dokumen (P2D) paling lambat tanggal 2 Oktober 2016.

Hasil inventarisasi P3D tersebut menjadi dokumen dan dasar penyusunan RKPD. KUA/PPAS dan Rancangan Peraturan Daerah tentang APBD Provinsi/Kabupaten/Kota Tahun 2017.

Gubernur, Bupati, dan Walikota segera berkoordinasi terkait dengan pengalihan urusan pemerintahan konkuren.

Melakukan koordinasi dengan kementerian/lembaga yang terkait membidangi masing-masing urusan

pemerintahan dan dapat difasilitasi oleh Kementerian Dalam Negeri.

Melakukan koordinasi dengan pimpinan DPRD masing-masing.

Melaporkan pelaksanaan Surat Edaran ini kepada Menteri Dalam Negeri pada kesempatan pertama.

Di sisi lain, proses validasi data PNS yang akan dialihkan sudah digelar dua tahap dan kini memasuki tahap ketiga. Validasi data pertama dan kedua melibatkan Kementerian (yang PNS-nya dialihkan) dan Pemerintah daerah, sedangkan validasi ketiga melibatkan Pemda (dalam hal ini Sekda), Kementerian, Kemendagri dan BKN. Bagi instansi yang telah selesai melakukan validasi

(terdapat sejumlah instansi yang sudah memiliki data-data PNS yang akan dialihkan sebelum validasi tahap ketiga digelar), data hasil validasi disampaikan kepada BKN untuk diverifikasi. Jika data *clear*, akan diterbitkan Surat Keputusan Mutasi Pindah Instansi.

Proses pengalihan PNS itu sendiri akan berlaku terhitung pada 1 Oktober 2016. Pembayaran gaji dan tunjangan untuk Bulan Oktober, November dan Desember 2016 tetap dibebankan pada instansi asal. Kenaikan pangkat bagi PNS yang dialihkan, diusulkan dan ditetapkan oleh PPK instansi asal (sebelum dialihkan). Pejabat penetap Penilaian Angka Kredit (PAK), Pejabat Pengusul dan Tim

Penilai bagi pejabat fungsional untuk kenaikan pangkat periode 1 Oktober 2016 dan periode 1 April 2017, jika belum terbentuk pada instansi bari maka masih menjadi kewenangan instansi asal sebelum dialihkan.

Sementara itu bagi PNS yang sedang dalam proses pemeriksaan pelanggaran disiplin, hasil pemeriksaannya disampaikan kepada PPK pada instansi baru dapat dijadikan referensi mempertimbangkan penjatuhan hukuman disiplin terhadap PNS yang bersangkutan. Sedangkan penjatuhan hukuman disiplin ditetapkan oleh pejabat yang berwenang menghukum pada instansi baru. (*dep*)

URUSAN	INSTANSI		Perka BKN
	ASAL	YANG DITUJU	
Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan	Kabupaten/Kota	Provinsi	Perka Nomor 48 Tahun 2015
Pengelolaan Pendidikan Menengah	Kabupaten/Kota	Provinsi	Perka BKN Nomor 1 Tahun 2016
Pengelolaan tenaga penyuluh KB/petugas lapangan KB	Kabupaten/Kota	Pusat	Perka BKN Nomor 6 Tahun 2016
Urusan Pemerintahan Bidang Kehutanan Selain Yang Melaksanakan Pengelolaan Taman Hutan Raya (Tahura) Kabupaten/Kota	Kabupaten/Kota	Provinsi	Perka BKN Nomor 2 Tahun 2016
1. Pengelolaan terminal penumpang tipe A dan B 2. Jembatan Timbang	Kabupaten/Kota	Pusat	Perka BKN Nomor 8 Tahun 2016
	Kabupaten/Kota	Provinsi	
	Kabupaten/Kota	Pusat	
Metrologi legal berupa tera, tera ulang dan pengawasan	Kabupaten/Kota	Pusat	Perka BKN Nomor 9 Tahun 2016
Penyuluh dan pengawas perikanan nasional	Provinsi/ Kabupaten/Kota	Pusat	Perka BKN Nomor 7 Tahun 2016
Urusan Energi dan Sumber Daya Mineral	Provinsi, Kabupaten/Kota	Pusat	Perka BKN Nomor 10 Tahun 2016
Urusan pemerintahan umum	Menunggu Peraturan Pemerintah		

Objektivitas Makin Diakui, CAT BKN Dipercaya sebagai Sarana Seleksi



Kepercayaan publik akan pemanfaatan *Computer Assisted Test* Badan Kepegawaian Negara (CAT BKN) semakin meningkat, hal ini ditandai dengan banyaknya instansi pemerintah yang menggunakannya untuk berbagai seleksi terkait kepegawaian. Kepercayaan yang telah ada ini haruslah terus dipertahankan sebagai wujud Kinerja BKN mewujudkan PNS yang berkinerja. Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN), Bima Haria Wibisana mengarahkan pegawai yang bertugas mengawal seleksi rekrutmen calon praja Institut Pemerintahan Dalam Negeri IPDN dan calon taruna Sekolah Tinggi Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (STMKG) untuk menjaga integritas pelaksanaan tes yang menggunakan CAT BKN itu. "Implementasi sistem CAT ini mempertaruhkan nama bangsa

dalam rekrutmen aparatur sipil negara (ASN). Siapkan integritas dan kekuatan mental untuk membuktikan bahwa CAT BKN mampu mengawal rekrutmen ASN yang fair dan transparan," ujar Bima, beberapa waktu lalu saat memberikan arahan dalam pembekalan Petugas CAT BKN, di CAT Station, Jakarta.

Bima Haria Wibisana menuturkan, kepercayaan Institut Pendidikan Dalam Negeri (IPDN) dan Sekolah Tinggi Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (STMKG) terhadap CAT BKN sebagai sistem andal dalam rekrutmen calon peserta ikatan dinas IPDN dan STMKG bukan kali yang pertama. "Namun justru karena ini bukan kali yang pertama, kita perlu semakin meningkatkan integritas. Jaga kepercayaan masyarakat yang telah mengasumsikan CAT BKN sebagai sistem rekrutmen yang menjamin transparansi dan keadilan bagi semua pihak," pesannya.

Selama semester pertama di tahun 2016 ini, CAT-BKN yang dikelola Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen ASN telah digunakan untuk berbagai macam seleksi di berbagai instansi. Total pengguna dari keseluruhan seleksi adalah sebanyak 27.612 orang. Dari jumlah itu, instansi yang paling banyak menggunakannya adalah Kementerian Dalam Negeri yakni pelaksanaan seleksi masuk calon praja IPDN dengan jumlah peserta yang mendaftar sebanyak 22.179 dan yang hadir dalam pelaksanaan ujian CAT-BKN sebanyak 20.065. Seleksi calon praja IPDN sendiri dilaksanakan untuk seluruh provinsi (34 provinsi) yang pelaksanaan CAT-BKN digelar 32 titik yg terdiri dari 12 Kantor Regional dan 19 titik mandiri yang berlangsung sejak Tanggal 9 sampai dengan 14 Mei 2016.

Adapun instansi kedua terbanyak dalam pemanfaatan CAT-BKN pada semester pertama tahun ini adalah seleksi calon praja STMTKG, yakni sebanyak 6.573 dari total pelamar sebanyak 8.171 peserta. Adapun pelaksanaannya digelar di 20 titik. Kedua puluh titik itu terbagi menjadi 9 titik di kantor Pusat

dan Kantor Regional BKN, serta 11 titik mandiri di berbagai tempat. Adapun titik mandiri meliputi: Aceh, Padang, Semarang, Palangka Raya, Pontianak, Balikpapan, Palu, Kupang, Manokwari, Ternate dan Ambon.

Total pelaksanaan berbagai seleksi dengan penggunaan CAT-

BKN sebanyak 41 seleksi dari ujian kenaikan pangkat dan penyesuaian ijazah (UKPPI), rekrutmen pegawai non-PNS, Ujian Dinas, Ujian Kompetensi Teknis, pemetaan kompetensi JFU, ujian seleksi masuk sekolah ikatan dinas, serta ujian kompetensi pensiun. *(fhu/Rit)*

No	Tanggal	Instansi	Peserta	Jenis
JANUARI 2016				
1	12	Kabupaten Ketapang	116	●
2	29	LKPP	188	▼
FEBRUARI 2016				
1	5	Provinsi Nusa Tenggara Barat	318	▲
2	19	LKPP	156	▼
3	23	Komisi Yudisial	13	● ▲
4	23	Kota Banjarmasin	479	▼
5	24	Kabupaten Jepara	167	■
MARET 2016				
1	1	Kanreg I BKN Yogyakarta	77	■
2	14	Kabupaten Wajo	51	● ▲
3	16	Prov/Kab/kota di wilayah kerja kanreg I Yogyakarta	74	■
4	24	LKPP	92	▼
5	24	Kementerian Pemuda dan Olahraga	7	● ▲
6	28	Provinsi Bali	165	● ▲
APRIL 2016				
1	1	Dirjen HAKI - Kementerian Hukum dan HAM RI	50	■
2	4	Pemerintah Kota Surabaya	118	▲
3	12	Pemerintah Kota Serang	183	■
4	15 s/d 20	Lembaga Sandi Negara	1264	●
5	23 s/d 26	BIN	3210	●
6	25	Kementerian Agama Kanwil Jawa Tengah	201	■
8	26	Kementerian Hukum dan HAM	187	■
8	26	Kementerian Hukum dan HAM	203	■
9	29	LKPP	68	▼

No	Tanggal	Instansi	Hadir	Jenis
MEI 2016				
1	3	Kementerian Hukum dan HAM	190	■
2	9 s/d 14	Kementerian Dalam Negeri	20065	●
3	13	Kanreg I BKN Yogyakarta	71	■
4	17 s/d 24	BMKG	6573	●
5	23 s/d 25	Kementerian Hukum dan HAM	1003	■
6	25	BIN	174	●
7	26	Kementerian Hukum dan HAM	198	■
8	27	Kominfo	54	● ▲
9	27	Kementerian Hukum dan HAM	185	■
JUNI 2016				
1	1	Provinsi Jambi	429	▲
2	6	Provinsi Bali	34	●
3	7	Polri	163	▲
4	14	Pemerintah Kota Padang	58	▼
5	15	Pemerintah Kota Padang	37	● ▲
6	17	Kabupaten Ketapang	44	▲
7	17	Kabupaten Kayong Utara	35	▲
8	20 s/d 25	Kementerian Keuangan	6576	●
9	27 s/d 30	Kementerian Hukum dan HAM	2711	●

Keterangan Jenis Tes:

- Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah
- ▼ Rekrutmen Pegawai Non-PNS
- ▲ Ujian Dinas
- Pemetaan
- Ujian Seleksi Ikatan Dinas
- Seleksi Jabatan Struktural

Potensi Pemanfaatan Model Kompetensi Manajerial dalam *Talent Pool* JPT



Pada tahun 2015 lalu Badan Kepegawaian Negara (BKN) telah menyelenggarakan program *Talent Pool* Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) untuk menghasilkan profil kandidat pimpinan tinggi yang memiliki minat dan persyaratan dalam mengisi posisi JPT. *Talent Pool* JPT dilakukan selain sebagai bagian dari langkah konkrit untuk menjamin ketersediaan *database* Aparatur Sipil Negara (ASN) JPT 2015-2019, juga menjadi instrumen untuk mewujudkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJMN) 2014-2019 yang menegaskan bahwa aparatur negara berfungsi sebagai pendorong dan penggerak reformasi birokrasi sehingga diperlukan upaya yang strategis untuk menciptakan birokrasi yang efektif dan efisien melalui pengembangan SDM ASN yang memiliki integritas dan kompetensi yang tinggi.

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN juga secara spesifik mengatur tentang JPT dan pengisiannya pada instansi pusat dan daerah. Pada pasal 108 UU ASN dijelaskan bahwa pengisian JPT Utama dan Madya pada Kementerian, Kesekretariatan lembaga negara, lembaga nonstruktural, dan instansi daerah dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan

dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Pengisian jabatan ini dilakukan dengan membentuk panitia seleksi untuk melakukan seleksi dengan mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja pejabat tersebut, dan uji kompetensi melalui pusat penilaian (*assessment center*) atau metode penilaian lainnya.

Berangkat dari ketentuan dan tuntutan itu pula, BKN terus mengembangkan model kompetensi manajerial JPT melalui kajian potensi pemanfaatan yang dihasilkan untuk menerapkan sistem seleksi dan rekrutmen terbuka di mana aspek kualifikasi, kompetensi, dan kinerja menjadi kriteria obyektif dalam proses penilaian. Kompetensi pemangku JPT dalam UU ASN terdiri dari kompetensi manajerial, kompetensi teknis, dan kompetensi sosial budaya. Untuk kompetensi manajerial, BKN telah menyusun model kompetensi JPT yang sudah digunakan dalam program *Talent Pool* 1000 JPT pada tahun 2015 lalu. Proses penyusunan model kompetensi dilakukan dengan metode “*top down*” yang merujuk pada pustaka kompetensi dalam memberi kerangka pengembangan model kompetensi. Melalui pendekatan ini, penyusunan model kompetensi dimulai dari “*business strategy*” organisasi yang diturunkan

ke dalam model kompetensi yang bersifat jenerik. Hasil kerja efektif dari pemangku JPT yang tertuang dalam UU ASN dan RPJMN 2014-2019 menjadi dasar acuan untuk menentukan “*business strategy*” organisasi pemerintah secara umum.

Model kompetensi JPT dirangkum ke dalam empat kelompok kompetensi sebagai berikut:

1. Kemampuan berpikir (*Thinking*);
2. Kemampuan Mengelola Tugas (*Working*);
3. Kemampuan Menjalin Hubungan (*Relating*); dan
4. Wawasan Kebangsaan

Kepala BKN Bima Haria Wibisana dalam paparannya pada Kegiatan Lokakarya Model Kompetensi Manajerial untuk JPT ASN yang berlangsung Kamis, (16/6) di kawasan Hotel Sultan Jakarta menyampaikan bahwa kelompok kompetensi wawasan kebangsaan merupakan kompetensi manajerial yang mencerminkan karakteristik PNS sebagai perekat bangsa (NKRI) dan nilai Nawacita yang membedakan antara seorang pemangku jabatan pimpinan lembaga swasta dengan pemangku JPT pemerintahan. Dari empat kelompok kompetensi tersebut dikembangkan 12 kompetensi manajerial generik JPT. Mengingat proses *assessment Talent Pool* JPT

bertujuan untuk mengevaluasi potensi dan kompetensi peserta *assessment*, maka digunakan metode *Assessment Center* untuk menghasilkan profil kompetensi setiap kandidat.

Model kompetensi JPT seperti yang dipaparkan di atas telah digunakan dalam penilaian kompetensi manajerial generik 1.024 JPT Pratama dan Administrator dalam program *Talent Pool* (TP) 1000 JPT pada periode Agustus-September 2015. Program TP 1000 JPT 2015 lalu diikuti instansi pusat dan daerah, dengan data peserta Wilayah Barat sebanyak 13 Pemda Kab/Kota, Wilayah Tengah sebanyak 10 Pemda Kab/Kota, dan Wilayah Timur sebanyak 1 Pemda Kab/kota. Kepala BKN juga menyampaikan bahwa model kompetensi manajerial JPT yang dikembangkan BKN sangat potensial digunakan sebagai model kompetensi manajerial JPT di seluruh Indonesia, untuk kebutuhan pemetaan/penyusunan *database* kompetensi JPT, maupun dalam proses "*open selection*" JPT seluruh Indonesia. **(des)**

Instansi Pusat			Instansi Daerah		
K	L	Total	Prov	Kab/Kota	Total
1	4	5	1	23	24

Jenis Kelamin	Jumlah	%
LAKI-LAKI	832	81.25%
PEREMPUAN	192	18.75%
Grand Total	1024	100.00%

Data Peserta Penilaian Potensi dan Kompetensi

Instansi	Jumlah
Badan Nasional Penanggulangan Bencana	53
Badan Pengawas Obat dan Makanan	29
Badan Tenaga Nuklir Nasional	51
Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia	19
Lembaga Sandi Negara	4
Pemerintah Kab. Banyuwangi	74
Pemerintah Kab. Enrekang	18
Pemerintah Kab. Gianyar	31
Pemerintah Kab. Hulu Sungai Tengah	24
Pemerintah Kab. Indramayu	34
Pemerintah Kab. Kudus	51
Pemerintah Kab. Lampung Barat	84
Pemerintah Kab. Luwu	9
Pemerintah Kab. Minahasa Selatan	33
Pemerintah Kab. Pakpak Bharat	31
Pemerintah Kab. Purbalingga	39
Pemerintah Kab. Sumbawa Barat	45
Pemerintah Kab. Tebu	5
Pemerintah Kab. Toraja Utara	75
Pemerintah Kab. Wonogiri	43
Pemerintah Kota Balikpapan	3
Pemerintah Kota Bandung	115
Pemerintah Kota KotaMabagu	11
Pemerintah Kota Pagar Alam	9
Pemerintah Kota Pangkal Pinang	76
Pemerintah Kota Payakumbuh	67
Pemerintah Kota Singkawang	21
Pemerintah Kota Sungai Penuh	4
Pemerintah Provinsi Jambi	16
Grand Total	1024

Jabatan	Grand Total	Percent
Administrator	730	71.29
Pratama	294	28.71
Grand Total	1024	100.00

Penyebaran Peserta Berdasarkan Wilayah

Wilayah	Jumlah Prov./Kab/Kota
Barat	13
Tengah	10
Timur	1

Sumber data: Puspenkom ASN BKN

Terapkan Manajemen Talenta, BKN Siapkan Diri Jadi Penyuplai SDM Berkualitas



"Birokrasi membutuhkan kehadiran aparatur yang memiliki kemampuan *leadership*. Dengan karakter *leadership* seorang aparatur akan dapat memengaruhi sejawatnya dan mampu membangun tim yang solid untuk menyelesaikan suatu tugas atau kerja yang diamanahkan," (Bima Haria Wibisana, Kepala BKN, Saat membuka Diklatpim III, Pusbang ASN, Ciawi Jawa Barat, 31 Agustus 2015).

Pernyataan Kepala BKN itu menegaskan urgensi kehadiran aparatur yang memiliki kemampuan *leadership* tinggi agar bisa membawa birokrasi menjadi lokomotif perubahan dalam target pembenahan pemerintahan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Yuddy Chrisnandi bahwa birokrasi merupakan kunci sukses nawacita Pemerintahan Jokowi-Jusuf Kalla.

Tak bisa dipungkiri citra birokrasi yang selama ini terbentuk di masyarakat umum masih diwarnai oleh *negative image*, baik dari sisi karakter aparatur maupun pengelolaan dan cara kerja birokrasi. Terhadap itu perlu dilakukan pembenahan yang terarah agar target reformasi birokrasi tidak berhenti pada tataran wacana. Namun pada kenyataannya perubahan-perubahan ke arah

perbaikan tidak dapat diwujudkan semudah membalikkan telapak tangan. Resistensi terhadap perubahan menjadi tantangan yang kerap hadir saat target reformasi birokrasi digaungkan, dan tak jarang itu berasal dari internal birokrasi sendiri.

Mindset ketakutan untuk keluar dari *comfort zone* atau dari kondisi yang sudah berjalan selama ini meski bertujuan baik, kerap menjadi momok yang mendorong munculnya *resistance to change*. Di sisi inilah urgensi hadirnya aparatur-aparatur yang berjiwa *leadership*. Seorang aparatur yang berjiwa *leadership* akan dapat mempengaruhi lingkungan birokrasi di sekitarnya untuk mau mendukung dan bergerak bersama melakukan perubahan. Seorang aparatur berjiwa *leadership* akan dapat menepis ketakutan sejawatnya terhadap konsekuensi perubahan yang mungkin akan hadir.

la pun akan dapat mengarahkan diri dan sekitarnya untuk memberikan kinerja optimal yang dapat mendukung pencapaian visi organisasi dan visi pemerintahan yang kini sedang berjalan.

BKN sebagai organisasi yang diamanatkan melakukan pembinaan manajemen PNS perlu pula memiliki konsep untuk mengelola SDM. Konsep pengelolaan SDM yang tepat melahirkan PNS dengan karakter-karakter positif, termasuk akan memiliki kemampuan *leadership*.

Salah satu konsep perubahan organisasi dalam mengelola SDM yang akan diimplementasikan secara menyeluruh oleh BKN adalah Manajemen Talenta. Sekretaris Tim Manajemen Talenta BKN, Muhlis Irfan dalam sebuah kesempatan mengatakan manajemen talenta merupakan sistem untuk menarik, mengidentifikasi, mengembangkan, mempromosikan dan mempertahankan aparatur sipil yang memiliki potensi tinggi serta merupakan aset yang berharga bagi organisasi.

Sementara itu Sasaran yang akan dibangun dalam Penyusunan Manajemen talenta BKN adalah:

1. *Term of Reference* (TOR) berfungsi sebagai pedoman umum di internal BKN mengenai kebutuhan Manajemen talenta BKN, berisikan tujuan, ruang lingkup. TOR juga berisikan rencana kegiatan dengan kerangka waktu yang jelas;
2. Rekomendasi mengenai kebutuhan posisi-posisi kunci, kriteria objektif yang digunakan untuk posisi-posisi kunci dalam organisasi BKN (kompetensi, kinerja, potensi dll) serta metode akuisisi talenta;
3. Kejelasan instrumen / alat bantu yang diperlukan untuk pencapaian tujuan pengembangan *talent pool* BKN;
4. Metode assessment dan seleksi para pegawai BKN

untuk masuk ke dalam *talent pool* BKN.

Lebih lanjut Irfan mengatakan implementasi manajemen talenta di BKN merupakan salah satu strategi menghadapi tantangan profesionalisme ASN dan rekrutmen terbuka. Implementasi manajemen talenta di BKN juga sangat penting, mengingat peran BKN yang sangat besar untuk meningkatkan profesionalisme manajemen karir PNS di seluruh Indonesia. Dalam implementasi manajemen talenta, BKN berperan dalam merekrut calon aparatur sipil yang terbaik bagi BKN, mengembangkan sistem pendidikan dan pelatihan yang tepat, serta sistem pengembangan karir yang sesuai bagi para pegawai BKN untuk pencapaian visi dan misi BKN di masa depan.

Melalui program Manajemen talenta BKN akan memiliki *database* kader-kader potensial BKN beserta informasi kompetensi dan kualitas kinerja mereka. Selanjutnya Tim Manajemen Talenta mengevaluasi kualifikasi, kompetensi dan kinerja pegawai dengan acuan standar-standar tertentu sebagai dasar pemilihan kandidat pemangku jabatan. Informasi kompetensi dan kinerja tersebut selanjutnya akan diinput dalam aplikasi Sistem Informasi Talenta (SINTA). Aplikasi SINTA selanjutnya akan memberikan jawaban nama-nama yang berpotensi mengisi sebuah jabatan kosong, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan jabatan tersebut.

Di bagian lain, dalam rangka persiapan memperkenalkan aplikasi tersebut kepada publik, baik kepada internal BKN maupun instansi lain, BKN mengadakan diskusi intensif selama dua hari yaitu tanggal 2-3 Juni 2016, di Hotel Fave, Cililitan. Kegiatan ini diikuti oleh tim manajemen talenta BKN serta didukung penuh oleh GIZ TRANSFORMASI, mitra kerjasama pembangunan dari Jerman.

Seperti dikutip dari laman transformasi.or.id, aplikasi manajemen talenta BKN ini

diharapkan dapat segera digunakan untuk memetakan sekitar 3100 pegawai BKN yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia meliputi BKN Pusat Jakarta dan 14 BKN Regional berdasarkan kemampuan manajerial dan kinerja masing-masing pegawai, serta dapat menyajikan rencana suksesi (*succession plan*) dari posisi-posisi kunci di BKN.

Dalam diskusi ini, tim fokus dalam 3 topik utama pembahasan, yaitu:

- Memberikan rekomendasi berupa metode dan instrumen yang dapat digunakan oleh Pusat Penilaian Kompetensi (Puspenkom) BKN dalam hal ini Pusat Penilaian Kompetensi) untuk dapat menyediakan data hasil penilaian kompetensi manajerial untuk semua pegawai BKN. Selain itu tim juga memberikan rekomendasi untuk pengukuran minat pegawai;
- Memberikan rekomendasi kepada Direktorat Kinerja BKN mengenai usaha-usaha yang dapat dilakukan agar hasil penilaian kinerja melalui SKP dapat benar-benar menjadi potret hasil kinerja individu dan mendukung visi & misi organisasi;
- Menyiapkan aplikasi untuk dapat memberi gambaran pemetaan talenta semua pegawai BKN berdasarkan minat, kompetensi dan kinerja pegawai.

Sekretaris Tim Manajemen Talenta, Muhlis Irfan menambahkan Kesuksesan implementasi manajemen talenta di internal BKN selanjutnya diharapkan akan membentuk BKN menjadi institusi penyuplai aparatur berkualitas pada lingkup birokrasi Indonesia secara umum. Diisinya birokrasi Indonesia oleh *talents* terbaik bangsa diharapkan pula akan mendorong kesuksesan implementasi agenda Pemerintahan Jokowi-JK yang menargetkan terbangunnya sistem pemberdayaan dan pengembangan pemimpin bertalenta. (*dep*)

Rasionalisasi ASN: Menuju Komposisi Ideal & Profesionalisme ASN



Wacana untuk melakukan rasionalisasi PNS akhir-akhir semakin meluas bak pesan berantai dalam berbagai media massa. Tidak sedikit yang mengalami kegelisahan terlebih lagi dengan adanya rumor bahwa Pemerintah akan menerapkan kebijakan pengurangan kurang lebih sebanyak 1 (satu) juta PNS, khususnya bagi PNS yang memiliki kompetensi atau jenjang pendidikan



rendah. Untuk membahas lebih jauh terkait dengan rencana kebijakan Pemerintah untuk merasionalisasi PNS, Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai rangkaian kegiatan HUT BKN ke-68 menyelenggarakan Seminar dengan substansi topik tentang “rasionalisasi PNS”. Seminar menghadirkan para pembicara, yakni Dr. Ir. Setiawan Wangsaatmaja, Dipl. SE, M.Eng. (Deputi SDM Aparatur, MenPAN-RB), Dr. Reny Hendrawati,



M.M. (Kepala BKD Kota Bekasi), dan Dr. Pantius Soeling (Dosen Universitas Indonesia). Berikut substansi pokok dari materi paparan masing-masing pembicara.

Dalam realitanya, manajemen ASN, khususnya PNS memperlihatkan bahwa masih terdapat berbagai kendala yang melekat, yang menunjukkan bahwa kondisi eksisting profil ASN dari sisi pencapaian kinerja masih belum

optimal. Budaya profesionalisme kerja pada PNS juga belum terbentuk yang mengakibatkan pelayanan kepada masyarakat belum optimal. Selain itu, nilai-nilai yang berpengaruh terhadap implementasi tata kelola pemerintahan yang baik seperti integritas, akuntabilitas, dan transparansi berkontribusi pada rendahnya kinerja PNS.

Di dalam Sistem Informasi Kepegawaian BKN menunjukkan bahwa jumlah PNS di Indonesia masih relatif besar, ditandai dengan adanya persoalan mendasar dalam birokrasi di Indonesia. Berdasarkan hasil e-PUPNS BKN (per 10 Juni 2016), jumlah PNS secara keseluruhan berjumlah 4.482.231 orang PNS. Jumlah tersebut jika dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lainnya jelas Indonesia berada pada posisi teratas, selaras dengan jumlah penduduk dan luas wilayah Indonesia yang juga berada posisi teratas di ASEAN.

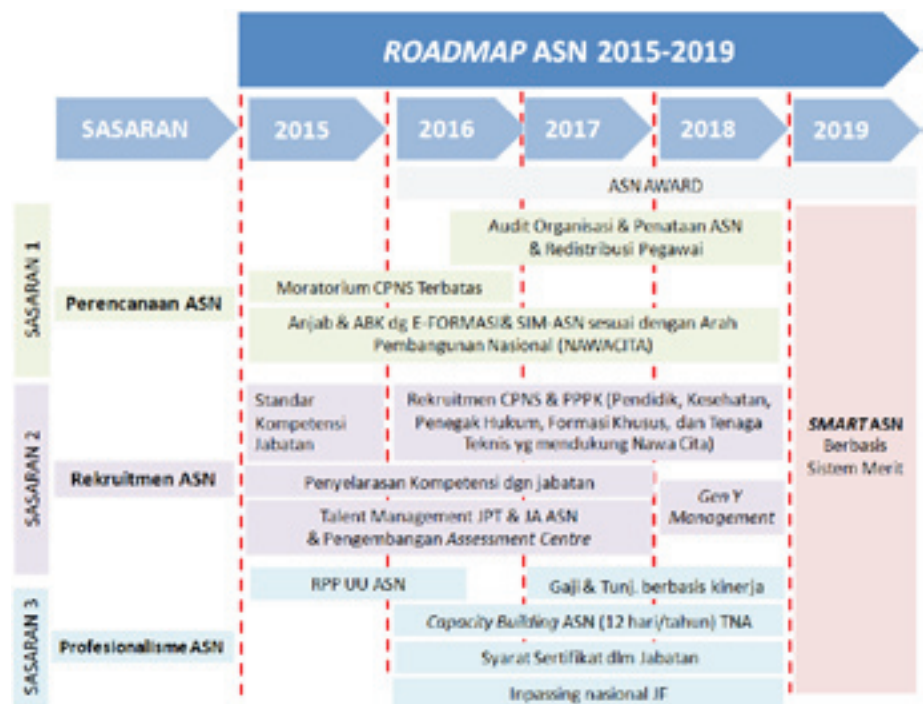
Sempat terjadi *minus growth* yang cukup signifikan mencapai -5,1 % khususnya di tahun 2012 melalui kebijakan moratorium rekrutmen CPNS. Akan tetapi, persoalan *paradox capacity* masih terjadi. Dengan kata lain, belum dapat diwujudkan keseimbangan antara kuantitas dan capaian kinerja PNS di Indonesia.

Untuk menghadapi sejumlah persoalan yang ada, Pemerintah berupaya melakukan penataan ASN selaras dengan Visi Pembangunan Indonesia 2005 – 2025, yakni “Indonesia yang Mandiri, Maju, Adil, dan Makmur”, yang kini telah masuk pada RPJMN Ketiga dalam 2005 – 2025. Berikut ini merupakan *Milestones* Pembangunan ASN secara garis besar: (1) RPJMN 1 (2005 – 2009): *Good Governance*; (2) RPJMN 2 (2010 – 2014): Reformasi Birokrasi dan UU ASN; (3) RPJMN 3 (2015 – 2019): *Smart ASN*; dan (4) RPJMN 4 (2020 – 2025): *ASN Human Capital*.

Untuk memperkuat pencapaian RPJMN tersebut, Pemerintah mengimplementasikan “NAWA CITA” yang ditopang dengan Program Dukungan, yakni Reformasi Birokrasi. Dalam upaya itu, Pemerintah tengah menggagas dan melaksanakan pemataan kinerja dan kualifikasi-kompetensi pegawai ASN dan *Roadmap ASN 2015 – 2019*, yang diawali dengan audit organisasi yang secara singkat disajikan dalam gambar berikut ini.



komitmen ASN dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan kompetensinya. Hal itu dapat diukur dari kinerja organisasi yang tinggi (*high performance organization*), dengan faktor pendukung seperti:



Upaya tersebut bergayung sambut dengan upaya Pemerintah Kota Bekasi yang menegaskan bahwa rasionalisasi ASN akan bermasalah jika hanya didasarkan pada aspek kuantitas. Oleh karena itu, perlu ada analisis yang tepat antara kebutuhan

dan ketersediaan serta kompetensi ASN yang didukung dengan sistem teknologi informasi yang standar.

Dalam perspektif akademik, proses rasionalisasi ASN harus dilakukan secara adil, sehingga dibutuhkan adanya *due process* dalam pekerjaan. Artinya, para pegawai memiliki hak untuk diproteksi dari tindakan semena-mena oleh pihak manajemen. Selaras dengan itu, profesionalisme dinyatakan sebagai

komitmen ASN dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan kompetensinya. Hal itu dapat diukur dari kinerja organisasi yang tinggi (*high performance organization*), dengan faktor pendukung seperti:

(1) kepemimpinan inspiratif; (2) komitmen dan keterikatan emosional dan pekerjaan; (3) penilaian kinerja dan sistem imbalan objektif; dan (4) iklim dan lingkungan kerja yang kondusif. (jan)

Rakor Wasdal 2016, Wujudkan *Good Governance* dan *Clean Government*



Sesuai dengan Undang-Undang (UU) No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dinyatakan bahwa Badan Kepegawaian Negara (BKN) memiliki tugas mengawasi dan mengendalikan norma, standar dan prosedur manajemen kepegawaian ASN. Mengingat semakin kompleksnya permasalahan kepegawaian yang terjadi sekarang ini BKN merasa perlu untuk menyamakan pola pikir dan pola pandang dalam pemecahan kasus-kasus kepegawaian yang ada.

Sehubungan dengan hal tersebut dilaksanakanlah Rapat Koordinasi dan *Workshop* Pengawasan dan Pengendalian (Rakor Wasdal) April lalu di Kantor Regional (Kanreg) VI BKN Medan. Acara yang dihadiri oleh 68 peserta terdiri dari Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dan Kepala Inspektorat/Inspektur Provinsi, Kabupaten dan Kota di lingkungan wilayah kerja Kanreg VI BKN Medan. Acara tersebut beragendakan pembahasan terkait Kebijakan Manajemen ASN, Pengawasan dan Pengendalian Paska UU ASN, Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN dan diskusi panel kasus-kasus kepegawaian.

Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian BKN I Nyoman Arsa dalam paparannya menjelaskan bahwa pengertian pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang dilakukan BKN merupakan

seluruh proses kegiatan memeriksa, mengevaluasi, memantau dan melakukan tindakan korektif terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian yang dapat dilakukan secara reguler, review dan investigasi.

Proses pengumpulan dan evaluasi bukti-bukti dilakukan oleh Auditor Kepegawaian yang kompeten untuk mengetahui apakah dalam melaksanakan kebijakan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian sudah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan. Lingkup kerja audit Manajemen ASN terdiri atas Manajemen PNS dan Manajemen PPPK

Kegiatan ini bertujuan untuk mewujudkan *Good governance* dan *Clean Government* demi mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, akuntabel serta bersih dari praktik KKN. Lebih lanjut Nyoman mengatakan terkait sistem pengawasan dan pengendalian (simwasdalpeg) ini dilakukan berdasarkan pada :

- Pembuatan basis data terkait instrumen dalam pengawasan dan pengendalian manajemen kepegawaian
- Melakukan penilaian pelaksanaan manajemen kepegawaian baik di instansi pusat dan daerah

- Pembangunan sistem aplikasi pengawasan dan monitoring pelaksanaan manajemen kepegawaian

Kepala Kanreg VI BKN Medan, Prastyono Catur Yulianto dalam kesempatan yang sama menyampaikan bahwa permasalahan kepegawaian yang banyak timbul di wilayah kerjanya disebabkan karena tidak konsisten dan komitmen dalam mengimplementasikan regulasi di bidang kepegawaian seperti :

1. Pengangkatan dalam jabatan, baik jabatan administrasi, fungsional maupun jabatan pimpinan tinggi
2. Ketidaktaatan pegawai dalam ketentuan jam kerja
3. Melakukan tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan atau tindak pidana umum
4. Penetapan Batas Usia Pensiun, dsb.

Untuk itu, Prastyono berharap dengan adanya Pelaksanaan Rakor Wasdal ini dapat mewujudkan efektifitas sistem pengawasan dan pengendalian dan lebih maksimal dalam pembinaan, pengawasan dan pengendalian terhadap implementasi peraturan perundang-undangan guna menurunkan tingkat pelanggaran yang banyak terjadi di bidang Manajemen ASN. (*est/ast*)

Sistem Merit Solusi Tingkatkan Profesionalisme PNS

Guna meningkatkan produktivitas dan penyegaran organisasi, Badan Kepegawaian Negara (BKN) melakukan pelantikan pejabat baru dan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan BKN. Mutasi merupakan bagian dari pelaksanaan sistem merit dan memiliki makna sebagai promosi, rotasi bahkan demosi bila yang bersangkutan memiliki kinerja yang kurang atau tidak dapat bekerja dengan baik dalam sebuah tim.

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara mengamanatkan untuk melaksanakan sistem merit, yakni memberlakukan pegawai yang berprestasi dengan diberikan penghargaan (*reward*) yang layak. Sebaliknya, pejabat yang berkinerja buruk, layak untuk mendapat teguran.

Jika ada *reward* tentu ada *punishment*. Ke depan, seseorang yang berkinerja baik, dengan kompetensi yang baik, serta terus menerus meningkatkan profesionalisme, tentu harus mendapatkan penghargaan yang lebih baik. Demikian juga sebaliknya, jika kinerja yang bersangkutan buruk, berintegritas buruk ataupun rendah, maka pimpinan harus berani melakukan demosi untuk menyelamatkan sistem yang lebih besar.

Hal itulah yang dipesankan Kepala BKN Bima Haria Wibisana dalam sambutan acara Pengambilan Sumpah Jabatan Pimpinan Tinggi Madya, Pratama, Administrator dan Pengawas, Rabu, (06/04) di Kantor Pusat BKN Jakarta.

“Promosi, rotasi maupun demosi adalah hal yang sangat erat dengan pelaksanaan manajemen dalam

sebuah instansi bahkan hal itu merupakan instrumen baku, walaupun demosi belum pernah dilakukan,” ungkapnya.

Para pejabat dan PNS yang baru dilantik ini diharapkan dapat berkinerja dengan baik, meningkatkan profesionalisme dan kompetensi mereka. Hal itu guna menghasilkan produk-produk yang berguna bagi bangsa dan negara serta bermanfaat bagi masyarakat. Kepala BKN mengajak para pejabat tersebut untuk mewujudkan mimpi bersama, tidak hanya BKN sebagai institusi e-organisasi tetapi juga *i-institution (information institution)* yang pertama di Indonesia.

Sebanyak 120 pejabat yang dilantik terdiri dari 2 Pejabat Pimpinan Tinggi Madya, 9 Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, 46 Pejabat Administrator, dan 63 Pejabat Pengawas. Seluruh pejabat yang dilantik telah melalui proses seleksi terbuka dengan menggunakan kriteria yang transparan.

Selain itu, pada bulan Mei, BKN juga melakukan Pengambilan Sumpah Pegawai Negeri Sipil (PNS), sebanyak 67 CPNS, baik yang berada di Kantor Pusat BKN, Kantor Regional III BKN Bandung maupun Kantor Regional V BKN Jakarta. Tidak hanya PNS, 4 Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, 2 Pejabat Administrator dan 7 Pejabat Pengawas juga mengikuti pengambilan sumpah jabatan.

Bima mengingatkan kepada seluruh PNS yang telah melewati masa percobaan sebagai CPNS,



bahwa seyogyanya masa percobaan akan terus berlanjut hingga masa pensiun, tentu dengan penilaian dan pengawasan para atasan. “Karena itu, Anda harus terus belajar, kuasai bahasa asing agar mampu melanjutkan studi di mancanegara dan mengambil sisi positif di sana,” tandas Bima (03/05).

Nun jauh di Indonesia sebelah barat, pernyataan yang sama juga disampaikan oleh Kepala Kantor Regional (Kanreg) VI Medan Prastyono C Yulianto. Dalam sambutan acara Pelantikan 2 Pejabat Administrator, Prastyono menyampaikan bahwa rotasi merupakan hal yang lazim dalam sebuah organisasi, yang sejatinya merupakan bagian dari program pembinaan dan pengembangan karier pegawai.

Prastyono menyampaikan hendaknya pimpinan harus berpikir jauh ke depan, kreatif, inovatif, kaya ide atau gagasan. Selain itu, diharapkan pejabat yang dilantik dapat memegang teguh kepercayaan dan sumpah yang baru saja diucapkan. Pada bagian akhir, Prastyono mengucapkan selamat kepada pejabat yang dilantik, laksanakan tugas dengan selalu memegang teguh integritas, taat aturan, mengutamakan pelayanan prima serta semoga amanah yang diterima dapat dijalankan dengan penuh tanggung jawab. (*est/ mia*)

Training Management and Leadership Program SPIRIT Persiapkan Agen Perubahan

Keunggulan suatu bangsa sangat berkaitan dengan kemampuan para pemimpinnya dalam mengelola dan memajukan sumber daya yang dimiliki. Indonesia yang memiliki beragam potensi dibanding Negara-negara tetangga di kawasan Asia Tenggara, sangat berpeluang memiliki peran utama dan juga menjadi pemimpin di kawasan. Untuk mewujudkan hal itu, lahirnya para pemimpin yang memiliki integritas, kinerja dan berorientasi pada kemajuan dan kesejahteraan bangsa sangat diperlukan.

Menyikapi hal itu, Pengelola Beasiswa SPIRIT (*Scholarship Program for Strengthening the Reform Institution*) yang diselenggarakan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) bekerja sama dengan Tanri Abeng University (TAU) mengadakan *Training Management and Leadership Program*. Program (11-23/4) yang dikhususkan untuk para alumni penerima beasiswa SPIRIT ini bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia Indonesia yang cakap dan mumpuni, di institusi pemerintahan. Hal ini juga sebagai upaya mempersiapkan para calon pemimpin yang diharapkan dapat menjadi motor penggerak dalam membangun lembaga-lembaga yang efektif melalui pembangunan sistem pemberdayaan dan pengembangan pemimpin bertalenta. Selain sebagai upaya mempersiapkan kader pemimpin, *training* ini juga sebagai sarana untuk mencetak para 'agen perubahan' di instansi masing-masing.

Pelaksanaan Diklat ini dibagi menjadi tiga gelombang yang diikuti oleh sembilan Kementerian/Lembaga yang telah ikut serta program SPIRIT, dengan masing-masing instansi mengirimkan dua pegawainya untuk tiap gelombang. Kesembilan instansi itu adalah Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas),



Badan Kepegawaian Negara (BKN), Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM), Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (BPN), Kementerian Dalam Negeri, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dan Lembaga Administrasi Negara (LAN).

Para peserta mendapatkan materi terkait *leadership* dan management yang terdiri dari: *Managing Performance through Behavioral Strategies* dari Human Talent Development, *High Performance Management* oleh Gallup Consulting dan *Transformational Management for Sustainable Competitive Growth* dari Executive Centre for Global Leadership (ECGL). Selain mendapatkan materi di atas, Tanri Abeng juga menyempatkan diri hadir sekaligus mendengarkan berbagai permasalahan terkait pemerintahan dan birokrasi saat ini.

Salah satu poin penting dari pembelajaran diklat ini adalah harmonisasi hubungan individu dalam penerapan *leadership*. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mampu mendeteksi kepribadian atau karakteristik orang dan berupaya menjalin hubungan baik dengan menyesuaikan karakter mereka

untuk optimalisasi hasil yang diharapkan. Selain itu, seorang pemimpin dalam sebuah organisasi juga memiliki tiga peran penting yang seharusnya dapat dilakukan; sebagai individu, yakni dengan percaya diri atas kemampuannya untuk menghasilkan yang terbaik, mengambil tanggung jawab untuk tugas pribadi, serta siap membantu, positif dan berkolaborasi. Sementara sebagai manager, bertanggung jawab atas

suksesnya tim, menyiapkan tantangan baik pribadi maupun tim, untuk mampu memberikan kinerja yang terbaik, serta membangun keterlibatan (*engaging*), dan lingkungan yang positif. Adapun poin ketiga sebagai pemimpin (*leader*) adalah mengarahkan untuk mampu memberikan *outcome* yang lebih besar, menyelesaikan atau mengatasi kondisi kerja terhadap bisnis, dan mampu menghadirkan visi masa depan yang tidak hanya realistis, tetapi juga dapat memberi inspirasi kepada bawahan.

Secara khusus Gallup juga mengidentifikasi *talent* peserta & membahas terkait *employee engagement* di mana kesuksesan proses *engagement* akan berimbas pada kinerja pegawai. Pegawai yang telah merasa dilibatkan (*engaging*), akan siap bekerja dengan penuh semangat, senantiasa teratur dan konstan dalam setiap kerjanya, serta akan mampu membawa inovasi dan memposisikan organisasi di depan. Para peserta melihat pelaksanaan prinsip-prinsip *leadership* khususnya proses *employee engagement* masih belum dirasakan di birokrasi pemerintah saat ini. Oleh karenanya, hal ini perlu menjadi perhatian agar birokrasi makin maju dan pelayanan masyarakat makin prima. (fhu)

Lulusan Pendidikan Ilmu Kepegawaian BKN Agen Perubahan Manajemen Kepegawaian Instansi



Kepada 31 mahasiswa Tugas Belajar alumni Pendidikan Ilmu Kepegawaian (PIK) Badan Kepegawaian Negara (BKN) Angkatan V, Sekretaris Utama (Sesma) BKN Usman Gumanti mewakili Kepala BKN menyampaikan bahwa setiap pengelola kepegawaian di seluruh instansi dituntut dapat memahami secara komprehensif dan mendalam terhadap Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Salah satu bentuk komitmen agar seluruh instansi pemerintah pusat maupun daerah memiliki pemahaman yang utuh tentang sistem manajemen kepegawaian yang berlaku saat ini, maka perlu adanya Jabatan Analis Kepegawaian yang merupakan jabatan inti di lingkungan unit pengelola kepegawaian instansi pemerintah.

Untuk itu, alumni PIK yang direkomendasikan diangkat dalam jabatan Analis Kepegawaian diminta untuk bekerja dan berkontribusi di instansi asal masing-masing. Sesma BKN berpesan kepada seluruh alumni PIK yang telah menyelesaikan studinya untuk tetap mengembangkan kompetensinya. Lulus dari PIK bukan akhir dari proses belajar, sebaliknya merupakan

awal bagi para alumni untuk belajar di lingkungan kepegawaian yang sebenarnya. Kehadiran UU ASN merupakan perubahan yang mendasar pada sistem kepegawaian, yang dilatarbelakangi oleh pergeseran pendekatan dari administratif menuju pendekatan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berorientasi pada optimalisasi kompetensi, kualifikasi, dan kinerja yang disebut dengan sistem merit. Untuk itu pengelolaan aparatur pemerintah baik Pusat/Daerah harus mengacu pada UU ASN.

“Diharapkan alumni PIK tidak hanya memiliki kemampuan umum di bidang Ilmu Administrasi Negara, tetapi juga memiliki pemahaman dan penguasaan yang utuh dan mendalam di bidang Ilmu Hukum Tata Usaha Negara/Administrasi Negara, sistem manajemen dan informasi kepegawaian yang lebih generik dan berorientasi pada lingkungan strategis,” tegasnya.

Di sisi lain Kepala Pusat Pengembangan Aparatur Sipil Negara (Pusbang ASN) Ahmad Jalil meminta lulusan PIK agar lebih adaptif di tengah dinamika global dan pesatnya kemajuan teknologi,

khususnya menghadapi era UU ASN. “Alumni PIK yang nantinya akan kembali bertugas ke instansinya masing-masing diharapkan aktif berkontribusi dalam menjawab kebutuhan pemerintah Pusat/Daerah. Yang terpenting alumni PIK harus bisa jadi agen perubahan yang produktif,” ungkapnya dalam Upacara Pelepasan Mahasiswa Tugas Belajar PIK BKN Angkatan V Kamis, (2/6) di Kampus Pusbang ASN, Bogor yang dihadiri oleh Jajaran Pejabat Pimpinan Tinggi BKN, Kepala Biro Kepegawaian K/L Pusat dan Daerah, Kepala BKD Provinsi Kabupaten/Kota, dan Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Negara Universitas Terbuka, serta seluruh Widyaiswara dan Pengelola PIK BKN.

Lulusan PIK angkatan V dengan Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) tertinggi berhasil diraih oleh Gaspar Sugiri S.AP (IPK 3.78) dari Pemerintah Kabupaten Manggarai Barat, NTT. Peringkat kedua oleh Leo Fernando Simanjuntak S.AP (IPK 3.63) dari BKD Singkawang Kalimantan Barat, dan peringkat ketiga diperoleh Heriyanto S.AP (IPK 3.60) dari Pemerintah Kabupaten Belitung. **(des)**

Tanpa Laporan Kinerja, Tunkin PNS BKN Susut 25%



Setelah 3 (tiga) tahun pelaksanaan reformasi birokrasi yang menetapkan tunjangan kinerja sebesar 60% bagi seluruh pegawainya, Badan Kepegawaian Negara (BKN) melalui Biro Kepegawaian merasa perlu untuk memberikan sosialisasi terkait dasar hukum pemberian tunjangan kinerja tersebut. Plt Kepala Biro Kepegawaian Warli Peraturan Kepala, Kamis (23/6) di aula BKN Pusat Jakarta, menyampaikan bahwa dalam peraturan kepala BKN No.12 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian, Pemotongan dan Penghentian Pembayaran Tunjangan Kinerja di Lingkungan BKN, yang telah disahkan pada tanggal 25 Mei 2016 diuraikan bahwa pembayaran dan pemotongan tunjangan kinerja pegawai berdasarkan pada 3 (tiga) unsur yakni laporan kinerja pegawai, ketidakhadiran pegawai dan hukuman disiplin.

Laporan Kinerja Pegawai

Terhitung mulai 1 Juli 2016, seluruh pegawai wajib membuat laporan kinerja bulanan. Laporan Kinerja Pegawai (LKP) memuat kegiatan pelaksanaan tugas pokok mingguan yang disusun mulai dari awal hingga akhir bulan. Setiap akhir bulan, LKP wajib ditandatangani oleh Pegawai yang bersangkutan

dan diketahui oleh atasan langsung. Catatan khusus bagi pegawai dengan jabatan fungsional tertentu (JFT), yakni bahwa JFT untuk tingkat terampil LKP diketahui oleh Pengawas, JFT tingkat ahli diketahui oleh Administrator sedangkan JFT jenjang utama LKP diketahui oleh Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, di unit kerjanya masing-masing. Ada beberapa hal yang harus menjadi perhatian terkait LKP adalah :

- Laporan Kinerja Pegawai wajib disampaikan ke Biro Kepegawaian **maksimal pada hari kerja ke-4** di awal bulan berikutnya, setelah disetujui oleh atasan langsung.
- Biro Kepegawaian memeriksa Laporan Kinerja Pegawai seluruh pegawai untuk dimasukkan dalam aplikasi pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai.
- Keberatan atas hasil pemeriksaan Laporan Kinerja Pegawai oleh Biro Kepegawaian tidak dapat diterima mengingat keberatan setelah menerima Tunjangan Kinerja Pegawai tidak dapat diterima.
- Pengisian Laporan Kinerja Pegawai secara mingguan dilakukan pegawai sampai

dengan akhir tahun 2016 dan terhitung mulai 1 Januari 2017 pengisian Laporan Kinerja Pegawai akan menggunakan aplikasi *e-kinerja* <http://ekinerja-semangat.bkn.go.id>.

- Pegawai yang tidak memberikan LKP sampai batas waktu yang telah ditentukan akan dikenakan ketentuan pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25%.

Ketidakhadiran Pegawai

Hal paling signifikan dari Perka terbaru ini adalah adanya *flexi time*, yakni pengganti waktu keterlambatan. Bila di Perka No.45 Tahun 2015 pegawai yang mengalami keterlambatan masuk kerja (absen) dengan durasi berapapun akan dikenakan pemotongan sebesar 0.5% dari tunjangan kinerjanya, Perka No.12 Tahun 2016 lebih luwes, pegawai yang mengalami keterlambatan akan ditolerir dengan mengganti waktu keterlambatan setelah jam pulang kerja pada hari yang sama. Durasi ketelambatan maksimal 30 menit. Pegawai yang melakukan *flexi time* tidak dikenakan sanksi sesuai PP Nomor 53 tahun 2010. Untuk saat ini *flexi time* hanya berlaku bagi pegawai di kantor Pusat dan Kanreg V BKN DKI Jakarta.

Ketidakhadiran Pegawai

Tingkat Terlambat Masuk (TM), Pulang Cepat dan Ketidakhadiran Pegawai	Waktu Terlambat	Persentase Pemotongan
TM 1/PC 1	≤ 30 menit	0,5 %
TM 2/PC 2	≥ 31 s.d. ≤ 60 menit	1 %
TM 3/PC 3	≥ 61 menit dan/atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja (TM) ≥ 61 menit dan/atau tidak mengisi daftar hadir pulang kerja (PC)	1,5 %
Tidak Masuk Bekerja	Tanpa Keterangan (TK)	5%/
	Dengan Keterangan yang Sah	2%

Persentase pemotongan kinerja bagi pegawai yang terlambat masuk kerja atau pulang cepat dan/atau tidak mengisi daftar hadir masuk/pulang kerja

Hukuman Disiplin

Tingkat Hukuman Disiplin	Jenis Hukuman Disiplin	Persentase Pemotongan
Ringan	Teguran Lisan	20% selama 2 bulan
	Teguran Tertulis	20% selama 3 bulan
	Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis	20% selama 4 bulan
Sedang	Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun	30% selama 5 bulan
	Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun	30% selama 6 bulan
	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun	30% selama 7 bulan
Berat	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun	40% selama 8 bulan
	Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah	40% selama 9 bulan
	Pembebasan dari jabatan	40% selama 10 bulan

Persentase pemotongan kinerja bagi pegawai yang terkena hukuman disiplin

Pegawai yang dibebaskan sementara dari JFT karena indikasi tidak bisa memenuhi angka kredit, dipotong sebesar 50% dari tunjangan kinerja jabatan. **(din)**

Rancangan Revisi Peraturan 3 Jabatan Fungsional

Menyoroti perkembangan pemberdayaan dan pembinaan Jabatan Fungsional, BKN belakangan melakukan revisi terhadap beberapa regulasi Jabatan Fungsional sesuai dengan permohonan instansi pemerintah terkait yang terdiri dari Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah, Jabatan Fungsional Dokter Pendidik Klinis, dan Jabatan Fungsional Perekayasa.

Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah

Untuk jabatan fungsional Pengawas Sekolah, Menteri Kebudayaan, Pendidikan Dasar dan Menengah (Mendikbud) mengusulkan untuk melakukan perubahan terhadap Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan RB) Nomor 21 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan Angka Kreditnya, yakni perubahan ketentuan mengenai pembahasan sementara sebagaimana tercantum pada Permenpan Nomor 21 Tahun 2010 dengan menambahkan 1 (satu) pasal pada BAB XII Ketentuan Peralihan, yaitu pasal 40A yang menyebutkan bahwa ketentuan pembebasan sementara sebagaimana dimaksud dalam pasal 34 ayat 1 (satu) dan 2 (dua) mulai berlaku sejak ditetapkannya petunjuk teknis pelaksanaan jabatan fungsional pengawas dan angka kreditnya. Selanjutnya diminta perubahan lampiran 1 Permenpan Nomor 21 Tahun 2010 terkait perubahan angka kredit dalam keanggotaan dalam tim penilai angka kredit jabatan fungsional pengawas sekolah yang sebelumnya 0,04 menjadi 0,5.

Selain itu pihak Mendikbud juga mengajukan perubahan pasal 47 dan 48 Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala BKN Nomor 01/III/PB/2011 dan Nomor 6 Tahun 2011 mengenai ketentuan syarat lulus seleksi dan perolehan surat tanda tamat pendidikan dan pelatihan (STTPP) diklat fungsional calon pengawas sekolah untuk persyaratan pengangkatan guru PNS dalam jabatan fungsional Pengawas Sekolah, semula diberlakukan mulai 1 Januari 2013 diubah menjadi 1 Juli 2017, dan persyaratan pengangkatan tim penilai angka kredit pengawas sekolah antara lain harus memiliki sertifikat diklat calon anggota tim penilai angka kredit jabatan fungsional pengawas sekolah dari Mendikbud, semula diberlakukan mulai 1 Januari 2014 diubah menjadi 1 Januari 2017.

Menanggapi permohonan revisi tersebut, BKN kini tengah menyusun Rancangan Permenpan Nomor 21 Tahun 2010 yang mencakup 2 (dua) substansi, yakni pertama mengenai ketentuan pembebasan sementara. Kedua, terkait lampiran I Permenpan 21 Tahun 2010 diubah sesuai dengan yang tercantum dalam lampiran peraturan Menteri tersebut.

Jabatan Fungsional Dokter Pendidik Klinis

Kemudian untuk jabatan fungsional Dokter Pendidik Klinis, Menteri Kesehatan RI meminta permohonan Petunjuk Teknis tentang Tata Cara Pengangkatan Perpanjangan Usia Perpindahan Jabatan ke dalam Jabatan Fungsional Dokter Pendidik Klinis dan Surat Menpan RB Nomor B/1347/M. PANRB/03/2016 Tanggal 23 Maret 2016 perihal perpanjangan Usia

Perpindahan Jabatan ke dalam Jabatan Fungsional Dokter Pendidik Klinis. Menanggapi hal tersebut BKN dalam revisinya menguraikan beberapa poin perubahan mencakup: (a) Bagi Dokter Spesialis yang bertugas di Rumah Sakit Pendidikan Pusat dan Daerah yang berusia lebih dari 55 Tahun tetapi tidak lebih dari 60 tahun dapat diangkat ke dalam jabatan fungsional Dokter Pendidik Klinis melalui perpindahan jabatan dengan perlakuan khusus. (b) Pengangkatan sebagaimana dimaksud huruf a, dapat dilaksanakan sepanjang formasi dari namanya telah disetujui oleh Menpan RB. (3) Penetapan pengangkatan Dokter Pendidik Klinis melalui perlakuan khusus ini dilaksanakan mulai berlaku sejak Tanggal 31 Desember 2016.

Jabatan Fungsional Perekayasa

Selanjutnya untuk jabatan fungsional Perekayasa telah dilakukan kegiatan penandatanganan Peraturan Kepala Badan Pengkajian & Penerapan Teknologi (BPPT) dan Peraturan Kepala BKN yang meliputi Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Perekayasa dan Angka Kreditnya dan Perka BKN tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional Perekayasa dan angka kreditnya. Penandatanganan petunjuk teknis pelaksanaan pembinaan jabatan fungsional Perekayasa dan angka kreditnya merupakan tindak lanjut Permenpan Nomor 2 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Permenpan Nomor Per/219/M. PAN/7/2008 tentang Jabatan Fungsional dan angka kreditnya. **(des)**



DIKLAT PIM IV

PUSAT PENGEMBANGAN
APARATUR SIPIL NEGARA

LOMBA SENAM



KUIS HUT BKN



LOMBA KARAOKE



BAZAR



RANGKAIAN PERAYAAN HUT BKN

JOGED MEMPEREBUTKAN HADIAH



UPACARA HUT BKN



TUP LILIN





PERAYAAN PASKAH

AULA GEDUNG 1 BKN



Program Rumah untuk PNS

Menggandeng Instansi terkait di bidang perumahan, pertanahan, perizinan, perpajakan, dan perkotaan, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) menghadirkan Program Sejuta Rumah Untuk Rakyat. Hal tersebut disampaikan Direktur Jenderal (Dirjen) Pembiayaan Perumahan Kementerian PUPR Maurin Sitorus pada Forum Tematik Bakohumas Pemerintah yang mengusung tema “Peran Pusat Pengelolaan Dana Pembiayaan Perumahan (PPDPP) Dalam Menyukseskan Program Sejuta Rumah di Pendopo Kementerian PUPR”, Selasa (24/5/2016).

Lebih lanjut Maurin mengatakan kondisi perumahan di Indonesia saat ini masih menghadapi *backlog* sebesar 7,6 juta unit berdasarkan konsep penghunian, dan *backlog* sebesar 13,5 juta unit berdasarkan konsep pemilikan. “Pemerintah tak tinggal diam dengan kondisi ini, melalui Program Sejuta Rumah Untuk Rakyat yang dicanangkan oleh Presiden Republik Indonesia, Pemerintah melalui Kementerian PUPR menargetkan membangun 1.000.000 unit rumah per tahun,” ujar Maurin.

Dari sisi pembiayaan, Maurin menjelaskan jika Pemerintah memberikan kemudahan pembiayaan perumahan bagi Masyarakat Berpenghasilan Rendah (MBR) melalui Kredit Pemilikan Rumah Fasilitas Likuiditas Pembiayaan Perumahan (KPR - FLPP).

“Dengan skema tersebut, Pemerintah telah menyiapkan anggaran untuk FLPP tahun 2016 sebesar RP 9,227 Triliun yang saat ini dikelola oleh PPDPP,” jelas Maurin.



foto: google.com

“PPDPP akan menggandeng Bank Pelaksana agar dapat menyalurkan dana tersebut untuk masyarakat berpenghasilan rendah (MBR),” tambahnya.

Kemudian Direktur Utama PPDPP Budi Hartono yang turut hadir sebagai narasumber mengatakan jika dukungan pembiayaan perumahan yang ditujukan kepada MBR ini tetap melalui Direktorat Jenderal (Ditjen) Pembiayaan Perumahan Kementerian PUPR dan dikelola oleh PPDPP.

Budi menjelaskan Fitur yang dimiliki oleh Kredit Pemilikan Rumah (KPR) bersubsidi FLPP di antaranya adalah suku bunga rendah hanya 5% dan tetap selama jangka waktu KPR, premi asuransi jiwa dan asuransi kebakaran, jangka waktu KPR maksimal 20 tahun, bebas PPN 10%, angsuran terjangkau dan uang muka yang ringan.

“Syarat penerima KPR FLPP haruslah MBR yang belum memiliki rumah dengan penghasilan pokok maksimal Rp 4 juta untuk rumah tapak dan Rp 7 juta untuk rumah susun. Selain itu, calon penerima

belum pernah menerima subsidi pembiayaan perumahan dan memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) serta Surat Pernyataan Penghasilan (SPT),” jelas Budi.

Budi menambahkan, hingga saat ini prosentase distribusi unit KPR FLPP lebih banyak dinikmati oleh MBR dengan status karyawan swasta sebesar 75%, posisi kedua oleh MBR PNS sebesar 12%, lalu diikuti oleh MBR wiraswasta sebesar 7%, TNI/Polri 4%, dan MBR status kerja lainnya sebesar 2%.

Kepala Divisi Kredit Bank Tabungan Negara (BTN) Hirwandi Gafar mengungkapkan komitmen BTN untuk mendukung pembiayaan perumahan khususnya MBR melalui upaya-upaya seperti mendorong keterjangkauan, memperkuat sumber pembiayaan, mendorong sisi ketersediaan rumah, serta bersinergi dengan *stakeholder* perumahan.

“Saat ini BTN menjadi Bank pelaksana dengan capaian terbesar untuk realisasi penyaluran FLPP. Realisasinya telah mencapai 3.424 unit atau 88,93%,” tutup Hirwandi. **(ber)**

Implementasi KIP Tekankan Peran PPID

Keterbukaan informasi publik merupakan media dalam mengoptimalkan pengawasan publik terhadap penyelenggaraan institusi pemerintah sebagai badan publik di mana setiap kebijakan dan keputusan berakibat pada kepentingan publik. Setiap badan publik dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (KIP) pasal (7) wajib menyediakan, memberikan dan/atau menerbitkan informasi publik yang berada di bawah kewenangannya kepada pemohon informasi publik, selain informasi yang dikecualikan sesuai dengan ketentuan. Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) yang berada pada setiap institusi pemerintah bertugas mengkoordinasikan penyediaan dan pelayanan seluruh informasi publik di bawah penguasaan Badan Publik yang dapat diakses oleh publik dan pengumpulan seluruh informasi publik secara fisik dari setiap unit/satuan kerja yang meliputi informasi yang wajib disediakan dan diumumkan secara berkala; informasi yang wajib tersedia setiap saat; dan informasi terbuka lainnya yang diminta pemohon informasi publik.

Data dari Kementerian Komunikasi dan Informatika RI (Kominfo) memperlihatkan hanya sekitar 50% dari Badan Publik/Lembaga Publik yang sudah memiliki PPID sejak dikeluarkannya UU No.14 Th 2008 tentang KIP, di mana setiap Badan Publik wajib memiliki PPID sebagai sarana keterbukaan informasi kepada masyarakat untuk mendapatkan informasi terkait kepentingan publik.

Direktur Komunikasi Publik IKP Kominfo Tulus Subardjono mengungkapkan bahwa UU

KIP diharapkan justru menambah kepercayaan setiap Badan Publik untuk menyatakan keterbukaan informasi sehingga memperoleh kepercayaan masyarakat terkait transparansi informasi yang mereka butuhkan. "Kondisi PPID di Badan Publik saat ini belum terciptanya *passion* di mana pimpinan Badan Publik belum menjadikan PPID sebagai *sexy issue* untuk meningkatkan akuntabilitas sebagai wujud dari *good governance*," jelasnya dalam Kegiatan Bimbingan Teknis Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi yang Dikecualikan yang berlangsung di Hotel Salak Heritage Bogor Senin, (25/4).

Tulus juga mengakui bahwa salah satu kendala dalam pengelolaan PPID disebabkan faktor tidak tersedianya tenaga fungsional dalam struktur organisasi PPID sendiri. "PPID idealnya didukung oleh tenaga fungsional seperti Pranata Humas, Arsiparis, Pustakawan, dan Pranata Komputer," ungkapnya. Tulus juga mendorong inovasi-inovasi

pelayanan publik yang baru harus terus dilakukan, salah satu aspek penting yang harus diperhatikan adalah peningkatan keramahan dalam pelayanan.

Dalam Peraturan Komisi Informasi No. 1 Tahun 2010 tentang Standar Layanan Informasi Publik diuraikan jenis informasi yang harus ada dalam PPID di antaranya 10 jenis informasi berkala meliputi 1 jenis informasi serta merta, 15 jenis informasi setiap saat, dan informasi yang dikecualikan. Informasi yang dikecualikan harus melalui uji konsekuensi terlebih dahulu sesuai dengan UU KIP Pasal 17 yang memuat ketentuan tentang informasi yang dikecualikan. Dalam pasal 17 mengakomodir seluruh UU yang berlaku terkait pengkategorisasian informasi yang dikecualikan dalam suatu Badan Publik/Lembaga Publik.

Sebagai Badan Publik, Badan Kepegawaian Negara (BKN) secara proaktif terus mengelola informasi publik secara efektif untuk turut membentuk opini positif publik dengan memanfaatkan berbagai media komunikasi. Hal itu tersebut diyakini akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian mengingat peran strategis BKN dalam penyelenggaraan manajemen ASN. Kepala BKN Bima Haria Wibisana mengungkapkan bahwa implementasi KIP perlu menekankan aspek yang meliputi pemenuhan hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan tentang Badan Publik, serta turut mendukung reformasi birokrasi berjalan secara konsisten. Untuk itu KIP menjadi instrumen tepat dalam melakukan pembenahan pelayanan informasi dan peningkatan kualitas organisasi. **(des/vin)**



Kepala BKN: Mampu Mengubah Pola Pikir adalah Esensi Memimpin Diri Sendiri

Mampu merubah pola pikir adalah esensi memimpin diri sendiri. Hal itu disampaikan Kepala BKN Bima Haria Wibisana saat hadir sebagai pembicara pada Seminar dan Pameran *Self Leadership & Cyber Government on HRD*, di Gedung Sate, Bandung, Jawa Barat, Rabu (20/4/2016).

Lebih Lanjut Bima mengatakan sebelum seseorang mampu memimpin institusi, seseorang tersebut harus mampu merubah pola pikirnya. Bima mencontohkan sosok Walt Disney yang mampu keluar dari keterpurukan dan menjadi *animator* top dunia dan sosok pemimpin yang disegani karyawan di perusahaannya.

Keberhasilan itu mampu dicapai oleh Walt Disney salah satunya dengan merubah pola pikirnya,” ujar Bima.

Lebih jauh, Gubernur Jawa Barat Ahmad Heryawan memberikan apresiasi kepada BKD Provinsi Jawa Barat yang berhasil merealisasikan program 300 doktor. Hal tersebut, menurut Aher –sapaan akrab Ahmad Heryawan– menjadi manifestasi untuk mencapai *cyber government* dan mewujudkan *self leadership* yang ideal bagi para PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi (Pemprov) Jawa Barat.

Untuk menghadirkan pelayanan publik tingkat dunia, dibutuhkan SDM kelas dunia. “Untuk itu, saya berharap program 300 doktor yang saat ini sedang berlangsung akan menghasilkan SDM kelas dunia,” ucap Aher.



Terkait dengan perkembangan teknologi digital yang semakin meluas dari hari ke hari, Aher mengatakan jika sektor birokrasi pemerintahan pun tak luput dari rambahannya, dari soal mengurus kependudukan sampai sosialisasi program kepada masyarakat. Untuk itu, Pemprov Jawa Barat pun menyambut baik inovasi dan kreasi teknologi yang mampu meningkatkan pelayanan publik.

“Inovasi dan kreasi di bidang teknologi tidak bisa dihambat. Apalagi jika inovasi tersebut mampu mengoptimalkan dan mengefisienkan koordinasi antar-tingkat pemerintahan,” tambah Aher.

Direktur Rumah Perubahan Rhenald Kasali yang turut hadir sebagai pembicara mengatakan kunci untuk mencapai *self leadership* adalah bahagia. Rhenald berpendapat bahwa ciri orang bahagia adalah yang mampu berdamai dengan dirinya sendiri dan mampu memberikan kebahagiaan kepada orang lain.

“Ketika seseorang merasa bahagia, orang tersebut akan mampu menjadi pemimpin bagi dirinya sendiri, tentu hal tersebut akan berdampak luas bagi lingkungannya,” ujar Rhenald

Pada acara Seminar dan Pameran *Self Leadership & Cyber Government on HRD* tersebut, turut dilaksanakan penyerahan secara simbolis Program *Self Leadership* dari Rumah Perubahan kepada Pemprov Jawa Barat.

Penyerahan simbolik yang diserahkan langsung oleh Rhenald Kasali kepada Aher tersebut juga merupakan momentum *Kick-Off Roadmap Leadership Program* Pemprov Jawa Barat dalam rangka akselerasi dan penguatan kepemimpinan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemprov Jawa Barat.

Rhenald mengungkapkan, Rumah Perubahan akan menjadi partner bagi Pemprov Jawa Barat untuk terus melakukan gerakan perubahan lewat program-program akselerasi di instansi pemerintah demi mewujudkan Indonesia yang lebih baik. **(ber)**

Penyusunan Program Tahun 2017, Hindarkan “Kata-kata Bersayap”

Pelaksanaan kegiatan rapat kerja penyusunan RKAKL BKN Tahun 2017 di Bandung beberapa waktu lalu dirasa sedikit berbeda dari penyusunan Rencana Kegiatan Anggaran Kementerian/Lembaga (RKAKL) dari tahun tahun sebelumnya. Biasanya penyusunan dilaksanakan setelah diketahui berapa besaran pagu indikatif yang diterima oleh BKN dari pemerintah.

Seperti yang disampaikan oleh Kepala Biro Perencanaan Agus Sutiadi, selaku Ketua Penyelenggara, dalam menyampaikan laporannya bahwa setelah dilakukan *trilateral meeting* antara BKN, Bappenas, dan Kementerian Keuangan beberapa waktu lalu “Menghadapi era persaingan saat ini dimana semua negara pada posisi tertekan, baik secara internal maupun eksternal, pemerintah memang sedang melakukan berbagai pembenahan dan penataan di berbagai bidang.” Lebih lanjut Agus menegaskan berkaitan dengan anggaran APBN diimbau pada seluruh instansi untuk tidak membuat banyak program. Dalam penyusunan program harus menghindari kata-kata bersayap yang terlalu banyak. Misalnya, kata

‘pemberdayaan’, ‘pengembangan’, dan sejenisnya. Gunakan kata-kata yang mengarah langsung pada *output/outcomes*, sehingga kontrolnya lebih mudah. Selain itu program kerja yang dianggap produktif akan memperoleh skala prioritas yang lebih tinggi. Kemudian besaran anggaran akan disesuaikan dengan skala prioritas tersebut. hal itu ditujukan agar setiap unit kerja fokus pada output yang ingin dicapai. “Silakan Unit kerja BKN di lingkungan BKN Pusat maupun Kantor Regional masing-masing menyampaikan inovasi-inovasi baru di lingkungan kerjanya,” tuturnya.

Hal ini juga ditegaskan oleh Sekretaris Utama Usman Gumanti dalam Raker Penyusunan RKAKL Tahun 2017 bahwa sebelumnya kita

cenderung menggunakan konsep *money follow function*. Saat BKN merencanakan anggaran melalui konsep *money follow program*. “Pelaksanaan program harus dituangkan dalam rangkaian kegiatan yang jelas. Tidak lagi menyusun konsep kegiatannya dengan kata yang multitafsir. Contohnya dalam penggunaan kata ‘berkoordinasi’, sebaiknya dicantumkan pihak yang diminta berkoordinasi dan penjelasan substansi yang dikoordinasikan.

Setiap satuan kerja baik pusat maupun Kantor Regional mempresentasikan rencana program kerja yang akan dilaksanakan pada tahun 2017. Rangkuman program kerja yang disampaikan akan diteruskan oleh Biro Perencanaan kepada pimpinan untuk mendapat skala prioritas. Adapun program-program kegiatan yang diprioritaskan adalah program-program inovasi yang mengacu pada pelayanan kepegawaian, bersifat preventif, dan sarana prasarana yang mendukung tugas pelayanan. *(rit)*

....program kerja yang dianggap produktif akan memperoleh skala prioritas yang lebih tinggi.



Bangun Relasi Media, Masifkan Pemahaman Publik atas Informasi Kepegawaian

Respons publik terhadap kebijakan kepegawaian dari hari ke hari kian masif. Isu-isu kepegawaian yang sebelumnya minim pemberitaan akhir-akhir ini justru kerap mewarnai *headline* media massa nasional. Sejak akhir Tahun 2015 hingga medio tahun 2016 saja berbagai informasi kepegawaian menjadi bahasan seksi kalangan pers.

Kondisi ini bukan terjadi serta merta tanpa kesengajaan. Biro Humas BKN melalui Bagian Hubungan Media memang menyusun program yang diarahkan untuk meningkatkan pemahaman publik terhadap informasi kepegawaian, melalui rekayasa hubungan BKN dengan media massa.

Lahirnya kebutuhan masyarakat akan paparan informasi muncul

beriringan dengan pesatnya perkembangan informasi yang memungkinkan masyarakat mendapatkan informasi di mana saja. Saat ini, media massa masih menjadi corong informasi yang begitu dekat dengan masyarakat. Kenyataan ini membangkitkan kesadaran Humas BKN akan pentingnya membangun *relationship* dengan media massa.

Kepala Bagian Hubungan Media dan Pengaduan Masyarakat, Herman mengatakan salah satu langkah yang dilakukan Bagian Hubungan Media untuk mendekatkan BKN dengan pers adalah dengan mengintensifkan paparan informasi kepegawaian kepada awak media. Dengan itu, Bagian Hubungan Media berharap pemahaman pers mengenai BKN dan tentang seberapa penting informasi kepegawaian bagi

masyarakat Indonesia, dari hari ke hari semakin kokoh. Selain itu, relasi media yang terbina dengan baik akan memperpanjang tangan Humas BKN dalam mensosialisasikan kebijakan kepegawaian. Media massa akan dengan sendirinya merapat kepada BKN jika Humas BKN menggelontorkan isu tertentu. Pemahaman media massa terhadap isu yang digelontorkan Humas BKN akan mempermudah penyebaran informasi kepada publik, khususnya kalangan PNS.

Berikut beberapa catatan Humas BKN atas kontribusi media massa nasional dalam penyebarluasan Informasi, berdasarkan Pres Rilis yang dikirimkan Biro Humas BKN kepada Kantor redaksi media tersebut:

Judul Press Rilis	Tanggal Dirilis BKN	Media Massa yang Menerbitkan	Judul Pemberitaan	Tanggal Terbit
BKN Raih Peringkat I Kinerja Pelaksanaan Anggaran Terbaik 2015	12 Agustus 2015	<i>metrotvnews.com</i>	BKN Pelaksana Anggaran Terbaik di Semester I-2015	13 Agustus 2015
		<i>jpnn.com</i>	BKN Raih Predikat Terbaik dari Kemenkeu	3 November 2015
BKN <i>Blocking</i> Layanan Kepegawaian Kepada 93.721 PNS yang Tidak Registrasi PUPNS	10 Februari 2016	<i>kompas.com</i>	Lalai, Kenaikan Pangkat Hingga Mutasi 93.721 PNS Tidak Diproses	10 Februari 2016
		<i>jpnn.com</i>	Pengumuman: 93.721 PNS Masuk Daftar Hitam	11 Februari 2016
		<i>borneonews.co.id</i>	BKN Tutup Layanan 93.721 PNS yang Tidak Registrasi PUPNS	11 Februari 2016
BKN Akan Alihkan Sejumlah PNS Kabupaten/ Kota ke Pusat & Provinsi	17 Maret 2016	<i>koran-sindo.com</i>	Pengalihan PNS dilakukan Tahun Ini	21 Maret 2016
		<i>radar-lampung.co.id</i>	Ini Daftar Kementerian yang Terima Pengalihan PNS Daerah	19 Maret 2016
		<i>jawapos.com</i>	1 Oktober 2016, BKN Alihkan PNS Pusat ke Daerah	19 Maret 2016

Pantau Kualitas Layanan Kepegawaian Instansi, BKN Siapkan Pemenang BKN Award 2016	25 April 2016	<i>Pikiran-rakyat.com</i>	BKN Siapkan Pemenang BKN Award 2016	26 April 2016
Wapres Jusuf Kalla dipastikan Hadiri Rakornas Kepegawaian 2016 BKN	25 Mei 2016	<i>video.metrotvnews.com</i>	JK Buka Rakornas Kepegawaian Negara	26 Mei 2016
		<i>jpnn.com</i>	JK dan Puan Pastikan Hadiri Rakornas Kepegawaian 2016	25 Mei 2016
		<i>tribunnews.com</i>	Wapres Jusuf Kalla Buka Rakornas Kepegawaian 2016 BKN	26 Mei 2016
		<i>jawapos.com</i>	Simak Pesan Wapres JK Dalam Rakornas Kepegawaian 2016 BKN	26 Mei 2016
		<i>antaranews.com</i>	Wapres Buka Rakornas Kepegawaian	26 Mei 2016
		<i>foto.viva.co.id</i>	Rakornas Kepegawaian 2016 Lakukan Percepatan Revolusi Mental	26 Mei 2016
		<i>berita.suaramerdeka.com</i>	JK Buka Rakornas Badan Kepegawaian Negara	

Sosialisasi Kebijakan BKN tidak hanya ditempuh Humas BKN dengan membangun *relationship* dengan awak media massa. Responsif terhadap antusiasme publik yang datang ke BKN untuk mengkonsultasikan persoalan kepegawaian juga direspons secara apik. Tamu-tamu yang datang tidak hanya perseorangan. Rombongan seperti para anggota DPRD dari berbagai wilayah juga kerap berkonsultasi kepada BKN. Pada posisi ini Humas BKN berperan memfasilitasi para tamu untuk berkonsultasi dengan para pegawai BKN yang mendalami persoalan-persoalan yang dipertanyakan.

Selain memfasilitasi para tamu, Humas BKN juga melayani konsultasi yang menanyakan informasi kepegawaian melalui Pusat Pelayanan Informasi dan Dokumentasi (PPID). Sebagai informasi, saat ini di Biro Humas BKN telah disediakan ruang khusus untuk pelayanan PPID, yang terletak di lantai 1 Gedung I Kantor Pusat.

Tak hanya kebutuhan informasi yang dilayani Humas BKN, masyarakat yang hendak mengadakan ketidakadilan dalam penanganan persoalan kepegawaian juga dapat melaporkannya kepada Humas BKN secara langsung maupun melalui aplikasi LaporBKN!

Publikasi Melalui Social Media

Sosialisasi Kebijakan Kepegawaian juga dilakukan Humas BKN melalui perangkat *social media* yang dimiliki BKN seperti *website* BKN, facebook dan twitter. Humas BKN menyadari tingkat daya serap masyarakat Indonesia terhadap pemberitaan yang disampaikan melalui media massa kini semakin tinggi. Menyikapi itu Humas BKN kemudian memasifkan intensitas sosialisasi melalui perangkat *social media*.

Selain kebijakan yang bersifat nasional, Humas BKN menyebarkan informasi kepegawaian dalam produk tercetak. Salah satu produk yang dimaksud

adalah “Katalog Produk BKN”. Dalam buku tercetak ini, masyarakat bisa mengetahui berbagai produk kepegawaian terkini.

Protokol di Garis Depan

Selain program terkait sosialisasi kebijakan BKN, melalui Bagian Protokol, Humas BKN juga mengawal berbagai kegiatan BKN sehingga bisa berjalan dengan tertib dan lancar. Selaku instansi Pembina manajemen kepegawaian, kantor BKN kerap didatangi masyarakat eksternal, khususnya saat unit-unit di BKN menggelar kegiatan sosialisasi kebijakan kepegawaian. Pada posisi ini Bagian Protokol BKN begitu *urgent*. Melalui Standar Operasional Prosedur (SOP) yang dimiliki, Bagian Protokol mengemas acara sedemikian rupa agar berjalan dengan lancar. Kelancaran acara yang digelar diharapkan dapat mendukung tercapainya target-target yang dimiliki unit penyelenggara acara. (*dep*)

Studi Banding Malaysia ke Pusbang ASN BKN



Badan Kepegawaian Negara (BKN) merupakan institusi yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden dan memiliki kewenangan dalam pembinaan penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) serta pengelolaan Sistem Informasi ASN di Indonesia. BKN dalam melaksanakan tugasnya telah banyak menerima penghargaan terkait Pengelolaan Manajemen ASN baik dari dalam maupun luar negeri.

Terkait hal tersebut, tidak mengherankan jika beberapa Negara tetangga datang untuk melakukan studi banding terkait Manajemen Kepegawaian yang ada di Indonesia. Sebut saja *Lao People's Democratic Republic* (Lao PDR) pada Januari 2016 lalu telah mengirimkan delegasinya ke BKN untuk melakukan studi banding terkait pengelolaan Kepegawaian (Pola Rekrutmen ASN). Selain itu pada Februari 2016 Malaysia juga mengirimkan delegasinya untuk datang ke BKN dalam rangka mempelajari sistem seleksi sekaligus pengembangan kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT).

Namun tidak hanya sistem pengelolaan kepegawaian dalam hal rekrutmen ASN yang menjadi tujuan studi banding Negara lain, Pusat Pengembangan (Pusbang) ASN BKN juga dinilai baik oleh Negara Malaysia. Terbukti pada Maret lalu, *Chief Minister of Sarawak, Malaysia*, Tan Sri (Dr) Haji Adenan bin Haji Satem bersama dengan 12 anggota tim lainnya mengunjungi Pusbang ASN BKN di Ciawi, Bogor. Tan Sri menyampaikan bahwa maksud kedatangan rombongannya dari Sarawak, Malaysia adalah untuk melakukan studi banding terkait arah kebijakan, program pengembangan, dan fasilitas di Pusbang ASN BKN.

Rombongan Tan Sri diterima langsung oleh Kepala Pusbang ASN BKN, Ahmad Jalis. Jalis dalam kesempatan ini memaparkan bahwa Pusbang ASN BKN mengembangkan kompetensi kepemimpinan (*soft skill*) sebagai tindak lanjut hasil pemetaan kompetensi 1000 JPT dan melakukan sertifikasi kompetensi teknis pengelola kepegawaian, serta mengembangkan program *e-learning*. *e-Learning* merupakan suatu metode pendekatan pembelajaran dengan sistem teknologi yang akan diterapkan

pada pusat pengembangan Aparatur Negara. Melalui *e-learning*, interaksi widyaiswara dengan peserta pendidikan dan pelatihan dan akses terhadap sumber pustaka menjadi lebih luas dan tidak dibatasi oleh ruang dan waktu.

Lebih Lanjut Jalis menjelaskan bahwa saat ini Pusbang ASN BKN sedang membangun Manajemen Pelatihan berbasis *website*. Aplikasi ini nantinya akan menjadi tempat penyimpanan data-data dan bahan pelatihan, sehingga dapat memberikan kemudahan bagi penyelenggara dan peserta diklat dalam *me-monitor* dan mengakses kebutuhan pelatihan.

Dalam menunjang pelaksanaan diklat, Pusbang ASN telah dilengkapi dengan berbagai fasilitas. Jalis menjelaskan bahwa Pusbang ASN BKN memiliki 9 ruang kelas belajar, 2 laboratorium bahasa, 1 ruangan diskusi dan 1 ruang *multimedia* yang dilengkapi dengan 100 unit komputer (PC). Pusbang ASN juga menyediakan 156 kamar asrama bagi peserta diklat dan 1 bangunan *guest house* yang terdapat 24 kamar. Ditambah dengan gedung aula serbaguna, fasilitas olahraga dan tempat peribadatan. (*ast*)

Rangkaian HUT ke-68 BKN



68 tahun bukanlah usia yang relatif muda. Ibarat manusia, Badan Kepegawaian Negara (BKN) dalam usia 68 tahun sudah menghabiskan banyak asam garam. Dari bayi kecil yang hanya memiliki sedikit pegawai saja, BKN kini menjelma menjadi Lembaga Pemerintah dengan ribuan pegawai yang tersebar di berbagai titik di seluruh Indonesia. Menapaki usia 68 tahun, BKN terus berupaya dan berusaha untuk menjadi instansi yang semakin baik dan semakin *perform* dalam pengelolaan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN).

Kepala BKN Bima Haria Wibisana dalam amanahnya pada puncak perayaan Hari Ulang Tahun (HUT) ke-68 BKN, Senin (30/5/2016), mengatakan bahwa usia 68 merupakan rentang waktu yang cukup panjang bagi BKN dalam rangka turut serta secara aktif membangun bangsa dan Negara Republik Indonesia melalui pembinaan dan penyelenggaraan manajemen kepegawaian.

“Kita patut bersyukur dengan usia BKN yang ke-68 ini kita masih dapat berkontribusi secara penuh dan bersemangat dalam proses pembangunan bangsa melalui pengelolaan manajemen ASN. Dengan semangat HUT BKN, mari kita tingkatkan kebersamaan dan kekeluargaan untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional dan bermartabat,” ucap Bima.

Saat puncak perayaan HUT ke-68 BKN tersebut, nampak banyak mantan pejabat BKN yang hadir. Salah satunya mantan Kepala BKN periode 2013 – 2015 Eko Sutrisno. Kepada tim Humas BKN, Eko mengaku bangga melihat perkembangan BKN. Menurutnya, eksistensi BKN saat ini semakin menguat di mata publik. Salah satunya tergambar dari antusiasme Kementerian/Lembaga (K/L) dan Pemerintah Daerah merespon hasil penilaian BKN Award.

Eko mengatakan ada semacam *prestige* yang dirasakan K/L dan Pemerintah Daerah yang dinobatkan

sebagai pemenang BKN Award. “Evaluasi diri harus terus dilakukan. Jangan sampai kita menilai layanan kepegawaian yang dilakukan pihak lain, sementara BKN sendiri tidak melakukan peningkatan kualitas atas layanannya. Jangan sampai keberterimaan publik menjadi *boomerang*. Publik saat ini sudah begitu kritis. BKN harus senantiasa mampu memberikan contoh atas poin-poin yang kita nilai dalam BKN Award dan layanan kepegawaian yang lain,” ujar Eko.



Pelepasan Balon ke Udara Sambut HUT ke-68 BKN

Lomba Senam Poco-poco dan pelepasan balon ke udara menjadi penanda pembukaan rangkaian acara HUT BKN ke-68. Dalam pembukaan yang digelar di lapangan kantor Pusat BKN, Jumat (1/4/2016), Kepala BKN Bima Haria Wibisana mengatakan hendaknya seluruh pegawai BKN yang mengikuti kegiatan peringatan HUT ke-68 BKN dapat menjalani segala aktivitas dengan sportif. Bima berharap kegiatan-kegiatan dalam rangka HUT ini dapat dimanfaatkan sebagai ajang memperkuat kebersamaan, membangun kekompakan tim di antara rekan kerja dan juga mengukuhkan jiwa korps pegawai BKN.

Ketua Panitia peringatan HUT ke-68 BKN Bajoe Loedi Hargono mengatakan sejumlah kegiatan yang digelar dalam peringatan Hari Jadi BKN ini antara lain lomba olahraga, lomba kesenian, lomba penulisan artikel kepegawaian, lomba kuis, bazaar, kegiatan sosial dan pemeriksaan kesehatan bagi seluruh pegawai serta jalan santai bersama keluarga yang dilaksanakan di Pusat Pengembangan ASN BKN Ciawi.

Tim PPSR menangkan Kuis HUT ke-68 BKN

Kuis dalam rangka HUT ke-68 BKN yang dibawa oleh --dua host kondang dari Sumedang--, Subali dan Desi Handayani ini melahirkan Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen (PPSR) ASN sebagai juara pertama, diikuti Badan Pertimbangan Kepegawaian (Bapek) di tempat kedua. Kuis yang diikuti oleh 15 unit kerja Pimpinan Tinggi Pratama ini berlangsung dalam dua babak dan mengujikan tiga materi utama yakni pengetahuan umum, *team building*, dan pengetahuan kepegawaian.

Saat babak pertama yakni babak belur, 13 tim tersisih dan hanya menyisakan 2 tim yang otomatis langsung melaju ke babak kedua atau utama. Di babak utama, kedua tim finalis diuji mengenai tebak sosok yang terdiri dari sejumlah potongan *puzzle*. Untuk bisa membuka setiap potongan *puzzle*, kepada kedua tim dilemparkan sebuah pertanyaan. Setelah melalui beberapa teka-teki, akhirnya tim PPSR berhasil keluar sebagai pemenang, mengungguli tim Bapek.

Selain melahirkan juara 1 dan juara 2, pada kuis tersebut juga dipilih tim dengan joget terheboh. Berdasarkan penilaian juri, dari 15 tim peserta kuis, tim dari Biro kepegawaian sukses menjadi juara joget terheboh.

Jalan Santai Bersama Keluarga di Pusbang ASN BKN Ciawi

Jalan santai bersama keluarga yang dilaksanakan di Pusat Pengembangan

ASN BKN Ciawi memang sangat berbeda dari kegiatan yang dilaksanakan pada tahun-tahun sebelumnya dalam rangka HUT BKN.

Kegiatan jalan santai dengan melibatkan keluarga ini terasa sangat *fresh* sekaligus menjadikan momen berlibur bersama keluarga. Selain jalan santai yang memiliki rute di sekitaran kantor Pusbang ASN BKN Ciawi tersebut, para peserta yang merupakan pegawai BKN juga mendapatkan kesempatan untuk memiliki berbagai hadiah menarik yang disiapkan panitia.

“Untuk tahun ini, *Doorprize* yang disiapkan untuk diperebutkan pegawai BKN jumlahnya cukup banyak. Itemnya pun bervariasi. Sekali lagi, kami ucapkan selamat Ulang Tahun ke-68 BKN. Jaya terus BKN!” teriak Panitia. **(ber/ren)**



RPP tentang Disiplin PNS Lebih Humanis

Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) tentang disiplin PNS yang merupakan turunan RPP Manajemen PNS hingga kini masih dalam tahap rapat antarkementerian. Kendati demikian, perkembangan penyusunan RPP ini begitu menarik untuk diikuti. Lantas apa yang paling menarik dari RPP disiplin ini?

Jika dibandingkan dengan Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010, RPP tentang disiplin yang sekarang ini dirasakan lebih humanis. Kenapa?

Lantaran bunyi PP No. 53 Tahun 2010 pasal 7 (tujuh) ayat (3) jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari:

- Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
- Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
- Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

Selanjutnya, ayat (4) jenis hukuman disiplin berat terdiri dari:

- Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
- Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
- Pembebasan jabatan;
- Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
- Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Sementara itu, dalam RPP disiplin yang sedang disusun ini, pasal 9 ayat (3) jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari:

- Penundaan kenaikan ruang penghasilan selama 1 (satu) tahun;
- penundaan kenaikan ruang penghasilan selama 2 (dua) tahun; dan
- penurunan 1 (satu) ruang penghasilan selama 2 (dua) tahun.

Sedangkan ayat (4) jenis hukuman disiplin berat terdiri dari:

- Penurunan grade 1 tingkat penghasilan dengan kelas jabatan yang sama selama 3 (tiga) tahun;
- Pengurangan 50% penghasilan dari pangkat yang didudukinya selama 3 (tiga) tahun;
- Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Bisa dibandingkan antara PP No. 53 Tahun 2010 dan RPP disiplin PNS, jenis hukuman disiplin berat pada RPP disiplin langsung memberikan hukuman pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS. Tidak ada lagi pemberhentian tidak hormat sebagai PNS.

Kepala Seksi Penyusunan Perancangan Peraturan Perundang-Undangan Bidang Pembinaan Karier pada Ahmad Aniq menjelaskan kepada Tim Buletin bahwa perbedaan tersebut berlandaskan kepada Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur sipil Negara, pasal 87 yang berbunyi PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat.

Hal itu dikarenakan agar PNS yang diberhentikan tidak dengan hormat bisa berkarier di luar instansi pemerintah. Sebab, dalam PNS yang sudah diberhentikan tidak bisa lagi melamar menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Sebagaimana dalam PP Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, pasal 18 ayat (1), CPNS diberhentikan jika dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat.

Selain itu, PNS yang diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, masih menerima hak pensiun pegawai. Tercantum dalam UU No. 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai



dan Janda Duda Pegawai, pasal 9 ayat (2) yang berbunyi pegawai negeri yang diberhentikan atau dibebaskan dari pekerjaannya karena penghapusan jabatan, perubahan dalam susunan pegawai, penertiban aparatur negara atau karena alasan-alasan dinas lainnya dan kemudian tidak dipekerjakan kembali sebagai pegawai negeri, berhak menerima pensiun pegawai apabila ia diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai negeri dan pada saat pemberhentiannya sebagai pegawai negeri telah berusia sekurang-kurangnya 50 (lima puluh) tahun dan memiliki masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun.

Di samping itu, dalam RPP disiplin dalam jenis hukuman disiplin sedang pemakaian istilah "Penundaan kenaikan gaji berkala" dalam PP No. 53 Tahun 2010 akan ditinggalkan menjadi penundaan kenaikan ruang penghasilan.

Adapun status RPP disiplin ini masih belum masuk tahap harmonisasi dengan kementerian. Kendati masih dalam tahap revisi, RPP disiplin PNS harus selesai setelah 2 (dua) tahun Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur sipil Negara berlaku.

Meskipun demikian, seperti yang dikatakan Deputy Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian (PMK) Yulina Setiawati, dalam pelaksanaan Rapat Dengar Pendapat (RDP) dengan Dewan Perwakilan Daerah (DPD), Senin (15/2) lalu, mengharapkan RPP tersebut dapat segera ditetapkan. *(mia)*

SIP PNS Inovasi Ramah Lingkungan BKN



Pembayaran uang makan yang sebelumnya dilakukan melalui rekening Bendahara Pengeluaran dan diteruskan ke rekening para pegawai, kini langsung diterima ke rekening pegawai. Hal itu berdasarkan perubahan Peraturan Menteri Keuangan (PMK) 110/PMK.05/2010 menjadi PMK 72/PMK.05/2016 tentang mekanisme pembayaran uang makan.

Kepala Biro Keuangan Imas Sukmariamah dalam Sosialisasi Tata Cara Pembayaran Uang Makan Tahun 2016, Sistem Informasi Pelayanan Penghasilan PNS BKN *Online*, Kamis (09/06) lalu, menjelaskan dengan PMK baru ini pembayaran uang makan akan langsung masuk ke rekening gaji PNS BKN yang tetap mengacu pada data kehadiran PNS yang bersangkutan.

“Selama ini kita (Biro Keuangan) menarik data kehadiran dari Biro Kepegawaian, lalu diolah kemudian dibuat kuitansi dan diajukan serta ditandatangani oleh pegawai. Setelah itu, masuk Bendahara Pengeluaran lalu masuk ke rekening PNS. Sekarang berbeda, dengan PMK baru langsung masuk ke aplikasi GPP (Gaji Pokok Pegawai) baru kemudian ditransfer ke rekening PNS tanpa kuitansi,” papar Imas kepada Unit Tata Usaha beserta stafnya di Aula Gedung I Lantai 5 BKN.

Untuk itulah, BKN memperkenalkan aplikasi Sistem Informasi Pelayanan Penghasilan PNS BKN *Online* (SIP PNS). SIP PNS

bertujuan mempercepat proses pelayanan melalui implementasi konsep *paperless*, dengan konsep tersebut dapat meminimalisasi pemakaian kertas sehingga ramah lingkungan. Cukup bermodalkan internet, aplikasi ini dapat diakses kapan dan di manapun. SIP PNS dapat diakses di alamat sippns.bkn.go.id.

SIP PNS memberikan informasi penghasilan pegawai yang diterima setiap bulan sehingga pegawai dapat mengetahui berapa total penghasilan yang ia dapat.

Kepala Bagian Perbendaharaan Wahyu mengatakan SIP PNS merupakan solusi inovasi yang diberikan BKN untuk memberikan pelayanan publik kepada PNS terkait dengan informasi penghasilan PNS BKN pusat dan Kantor Regional BKN. Aplikasi ini berisi informasi penghasilan, antara lain:

a. Gaji bulanan dan potongannya

Potongan gaji berupa: potongan taspen, taperum, koperasi, bank (bagi PNS yang meminjam di bank), koperasi. Meniadakan struk gaji PNS yang biasanya harus diambil dahulu di Biro Keuangan.

b. Besaran tunjangan kinerja dan potongannya

PNS BKN yang ingin melihat pembayaran tunjangan kinerja bulan Juli, dapat diakses pada awal bulan Agustus.

Proses pengajuannya masih dari Biro Keuangan lalu ke KPPN

lalu diteruskan ke Bendahara Pengeluaran kemudian ke rekening pegawai. Namun, Biro Keuangan sedang berencana dengan berkonsultasi ke BPK untuk menyamakan pembayaran tunjangan kinerja, agar tidak melalui BP sehingga proses pencairan lebih sederhana.

c. Uang makan dan potongannya

Mulai bulan Juli 2016, kuitansi uang makan tidak dibuat lagi dan tidak ditandatangani oleh PNS lagi.

d. Data kehadiran pegawai

Menampilkan data kehadiran berupa jumlah kehadiran normal, telat masuk, pulang cepat dan lain-lain.

e. Honor

PNS BKN dapat melihat berapa total honor yang didapat dari beberapa unit-unit kerja lain.

“Aplikasi SIP PNS sudah dikonsultasikan ke BPK karena menyesuaikan dengan kebijakan Kementerian Keuangan melalui PMK bahwa pembayaran uang makan langsung ditransfer ke rekening pegawai, nantinya BPK akan melakukan proses audit dengan mencocokkan antara rekening yang ditransfer dari KPPN ke pegawai dengan bukti pengajuan dari BKN untuk meyakinkan bahwa data sudah sesuai,” tutur Wahyu saat diwawancarai di ruang kerjanya. *(mia)*

USAID Apresiasi Kinerja Humas BKN

Biro Hubungan Masyarakat (Humas) Badan Kepegawaian Negara (BKN) mendapatkan apresiasi dari USAID --*Badan milik Pemerintah Amerika Serikat yang bergerak untuk kemajuan global. Saat ini menjadi konsultan independen untuk sistem pengaduan masyarakat*-- atas prestasinya mengelola sistem pengaduan masyarakat yang terintegrasi Sistem Layanan Aspirasi dan Pengaduan Online Rakyat (LAPOR!) milik Kantor Staf Presiden (KSP) saat Lokakarya Implementasi LAPOR! – Sistem Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Nasional (SP4N) di Hotel JS Luwansa, Kuningan, Jakarta Selatan, Selasa (21/6/2016).

Imelda yang menjadi perwakilan dari USAID pada lokakarya tersebut menjelaskan, ada tiga unsur yang digunakan untuk menilai kinerja Kementerian/Lembaga (K/L) dalam mengelola sistem pengaduan masyarakat terintegrasi LAPOR!-SP4N, yakni:

1. Komitmen:
 - Dasar Hukum.
 - Pelaksana.
 - Mekanisme.
2. Penyesuaian Sistem Aplikasi:
 - Tim Koordinasi.
 - Integrasi Sistem.
3. dan Akuntabilitas:
 - *Monitoring* dan Evaluasi.
 - Pelaporan.

Lebih lanjut Imelda mengatakan dalam melayani pengaduan masyarakat, saat ini sebanyak 23 K/L telah terintegrasi dengan sistem LAPOR!-SP4N, dan hingga saat ini BKN menjadi yang terbaik untuk aspek komitmen, terbaik kedua untuk aspek penyesuaian sistem aplikasi, dan terbaik pertama untuk aspek akuntabilitas.

Kepala Bagian Hubungan Media dan Pengaduan Masyarakat BKN Herman yang hadir pada lokakarya tersebut mengaku bangga atas capaian yang diraih. Namun, Herman berpendapat jika di waktu yang akan datang, pengelolaan pengaduan masyarakat BKN masih dapat ditingkatkan lagi.

“Prestasi yang diraih saat ini karena adanya keseriusan dan komitmen BKN untuk melayani masyarakat. Dua hal tersebut yang harus tetap dijaga dan lebih ditingkatkan lagi,” pungkas Herman.

Pelaksana sistem LAPOR!-SP4N KSP Muhammad Gibran sebelumnya menjelaskan bahwa dalam rangka melaksanakan amanat Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dan Peraturan Presiden Nomor 76 tahun 2013 tentang Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik, KSP bersama Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) dan Ombudsman Republik Indonesia mengembangkan aplikasi LAPOR! Yang telah ditetapkan sebagai SP4N sejak Bulan Maret 2016.

“Praktis sejak Maret 2016, sistem LAPOR! yang dikelola oleh KSP resmi ditetapkan menjadi SP4N, dan kemudian pengelolaannya dilakukan bersama-sama dengan Kementerian PAN-RB dan Ombudsman RI,” jelas Gibran.

Gibran menambahkan dalam pengawasan dan kontrol pada sistem LAPOR!-SP4N, kerja sama juga dilakukan dengan *Minority Serving Institutions* (MSI) USAID Indonesia. MSI USAID memiliki peranan untuk melakukan pengawasan dan kontrol secara independen

terhadap pelaksanaan sistem ini. Unsur-unsur yang akan diawasi dan dikontrol oleh MSI USAID, antara lain:

1. Dasar Hukum dan Instrumen:
 - Instrument kebijakan yang paling tepat untuk memberikan insentif pemanfaatan LAPOR!.
 - Komponen yang perlu diatur dalam dasar hukum pemanfaatan dan integrasi LAPOR!-SP4N.
2. Standar Operasional Prosedur:
 - *Timeline* penyelesaian; perlukah dibuat diskresi berdasarkan jenjang karakteristik laporan dan pengaduan yang diterima.
 - Isu koordinasi antarunit dan lintas instansi serta antisipasinya dalam mekanisme penyelesaian LAPOR!-SP4N.
3. Konten dan Pengelolaan Data:
 - Data yang diperlukan dalam penyelesaian pengaduan serta evaluasi.
 - Penyempurnaan yang perlu dilakukan dalam aplikasi LAPOR!-SP4N terkait konten dan pengelolaan data. (*ber*)



Sebanyak 263 Pegawai BKN Ikuti Seleksi Administrator dan Pengawas

Sesuai dengan Undang-undang bahwa Sistem kebijakan dan Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diberlakukan saat ini harus berdasar pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, ataupun kondisi kecacatan atau lebih dikenal dengan nama *Merit System*. Pengelolaan ASN dengan menggunakan sistem ini bertujuan untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Untuk mendorong penerapan konsep sistem merit, Badan Kepegawaian Negara (BKN) menyelenggarakan seleksi kompetensi untuk pengisian jabatan Administrator dan Pengawas yang lowong di lingkungan BKN. Plt Kepala Biro Kepegawaian, Warli menyampaikan bahwa sebanyak 263 Pegawai BKN baik dari Pusat maupun Kantor Regional (Kanreg) akan mengikuti seleksi pejabat Administrator dan Pengawas. Di mana peserta seleksi terdiri dari 143 calon Pengawas dan 120 calon pejabat Administrator.



Lebih Lanjut Warli mengatakan bahwa Instrumen seleksi calon Pejabat Administrator dan Pengawas ini dilakukan melalui beberapa tahapan tes, di antaranya yaitu tes kompetensi berbasis *computer assisted test* (CAT), tes psikometri, tes wawancara dan pemaparan makalah. Seluruh kegiatan tes ini akan dilaksanakan di Kantor Pusat BKN yang dimulai Senin (20/6/2016).

Kepala BKN Bima Haria Wibisana dalam pengarahannya terhadap seluruh peserta seleksi menyampaikan bahwa sistem seleksi pejabat administrator dan pengawas selain bertujuan untuk menerapkan sistem merit seluas dan sedalam mungkin, juga ditujukan untuk mengetahui kapasitas apa yang perlu

dikembangkan. “Kita perlu memetakan kapasitas sumber daya manusianya dan bagaimana mengembangkannya, apakah kapasitasnya sudah memadai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi,” ujarnya.

Kepada seluruh peserta seleksi, Kepala BKN menjelaskan bahwa peserta calon pejabat Administrator dan Pengawas akan mengikuti berbagai simulasi yang dilakukan melalui instrumen tes kompetensi dan psikometri untuk menguji pengetahuan

umum, pemahaman terhadap nawacita, dan penguasaan di bidang manajemen ASN.

“Hasil seleksi selain akan digunakan sebagai data calon pejabat Administrator dan Pengawas, di sisi lain juga digunakan untuk memetakan dan memilah potensi masing-masing peserta yang masuk ke dalam kuadran 1 (satu) hingga 4 (empat). Data pemetaan itu yang ingin kita miliki melalui proses seleksi yang akuntabel dan transparan, tanpa adanya unsur subjektivitas. Kita ingin benar-benar menjalankan sistem merit itu di lingkungan BKN terlebih dahulu sebelum kita mendorong untuk penerapan yang lebih meluas,” tegasnya. (*ast*)

Merit System

Berdasar Analisis
Kebutuhan Pegawai

Open System

Three Step Selection
(utk TKD melalui CAT)

Quasi
Assessment Center

Penempatan PNS
sesuai dengan Lowongan Jabatan

Isu-isu Kontemporer dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

"Kekayaan terbesar sebuah bangsa adalah manusianya, bukan sumber daya alamnya" —Anies Baswedan, Mendikbud RI—

Peran sumber daya manusia sangat penting sebagai *intangible asset* bagi suatu negara yang tercermin dari *statement* tersebut. Begitupun peran sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi baik organisasi sektor privat maupun organisasi sektor publik. Sumber daya manusia memiliki *basic market value* yang dapat terus dipoles agar menghasilkan *real value* bagi organisasinya. Untuk itu, dibutuhkan sosok agen perubahan yang mau dan mampu mengelola sumber daya manusia organisasinya dengan tepat sesuai visi dan misi organisasinya. Terkait itu sejumlah peneliti Bidang Sumber Daya Manusia (SDM), Joko, Cindy, Nafira, Nike, dan Tetriana mengidentifikasi isu-isu kontemporer dalam pengembangan SDM. Berikut ini ulasan selengkapnya.

Seiring perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu cepat, menuntut peran agen perubahan pengelola sumber daya manusia tersebut memiliki respon yang cepat dan tepat. Kemampuan yang dimiliki tergantung pada pengetahuannya terhadap isu-isu kontemporer tentang bagaimana mengelola sumber daya manusia pada abad ini. Isu-isu kontemporer pengembangan sumber daya manusia yang dapat membantu

meningkatkan pengetahuan tentang pengembangan sumber daya manusia diantaranya: *Change Management, Culture & Office Politic, Recruitment & Employer Branding, Learning and Development* dan *Reward & Retention*.

Change Management

Change Management (manajemen perubahan) adalah suatu proses yang sistematis dengan menerapkan pengetahuan, sarana dan sumber daya yang diperlukan organisasi untuk bergeser dari kondisi sekarang menuju kondisi yang diinginkan, yaitu menuju kinerja yang lebih baik dan untuk mengelola individu yang akan terkena dampak dari proses perubahan tersebut. Aradea dkk (2010) mengatakan bahwa *Change Management* adalah serangkaian proses yang digunakan untuk memastikan bahwa perubahan strategis yang signifikan dalam organisasi dilakukan secara terkontrol dan sistematis, untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan dalam rangka meningkatkan keterlibatan dan pencapaian tujuan organisasi untuk transformasi yang efektif. *Change Management* difokuskan pada hasil perubahan yang akan dihasilkan dan menyesuaikan peraturan baru yang harus bisa dipahami oleh seluruh *stakeholder*. Strategi *Change Management* yang komprehensif diarahkan pada tujuan yang diinginkan dan menciptakan rasa kepemilikan, sehingga memungkinkan perbaikan berkelanjutan, terukur dan membangun kemampuan untuk menghadapi perubahan di masa depan.

Culture and Office Politic

Culture menurut Andreas Budiharjo adalah sesuatu yang menunjukkan keutuhan yang kompleks yang mencakup pengetahuan, keyakinan, seni, moral, adat, serta semua kemampuan lain dan kebiasaan-kebiasaan yang diperoleh manusia sebagai bagian dari masyarakat. Sedangkan budaya organisasi dalam konteks eksternal adalah Nilai-nilai, kebiasaan, perilaku, simbol-simbol yang dihayati dan dijalankan oleh para anggotanya serta ingin dimaknai tertentu oleh pihak luar, budaya organisasi dalam konteks internal Para anggotanya menganut nilai inovatif yang dicerminkan dalam perilaku-perilaku mereka yang didukung oleh sistem manajemen. Budaya organisasi adalah hal yang esensial yang harus diinternalisasikan oleh seluruh *stakeholder* organisasinya, dengan begitu anggota organisasi akan memiliki batasan, identitas, panduan untuk berperilaku dan aturan dalam berbagai aktifitas organisasi. Sebaliknya, *office politic* dapat menghambat terinternalisasinya budaya organisasi karena dominannya kepentingan individu atau kelompok tertentu.

Employer Branding and Recruitment

Employer Branding merupakan suatu proses internalisasi kepada pegawai tentang *brand image* organisasinya dan dapat memotivasi pandangan pelanggan dan *stakeholder* organisasi lainnya. *Employer Branding* efek tidak langsung dari komunikasi yang dilakukan organisasi kepada pegawainya. Secara sederhana *Employer Branding* adalah bagaimana seorang pegawai

memproyeksikan dirinya dan organisasinya, bisa dikatakan seorang pegawai adalah *brand ambassador* untuk organisasinya. Hal ini dapat dicapai hanya apabila suatu organisasi memiliki *selective recruitment*. *Employer branding* yang dinilai baik akan membantu organisasi untuk menarik pelamar-pelamar terbaik, sehingga organisasi tidak kesulitan untuk mencari *talent-talent* baru yang memiliki *competency fit* tetapi juga *culture fit*.

Learning and Development

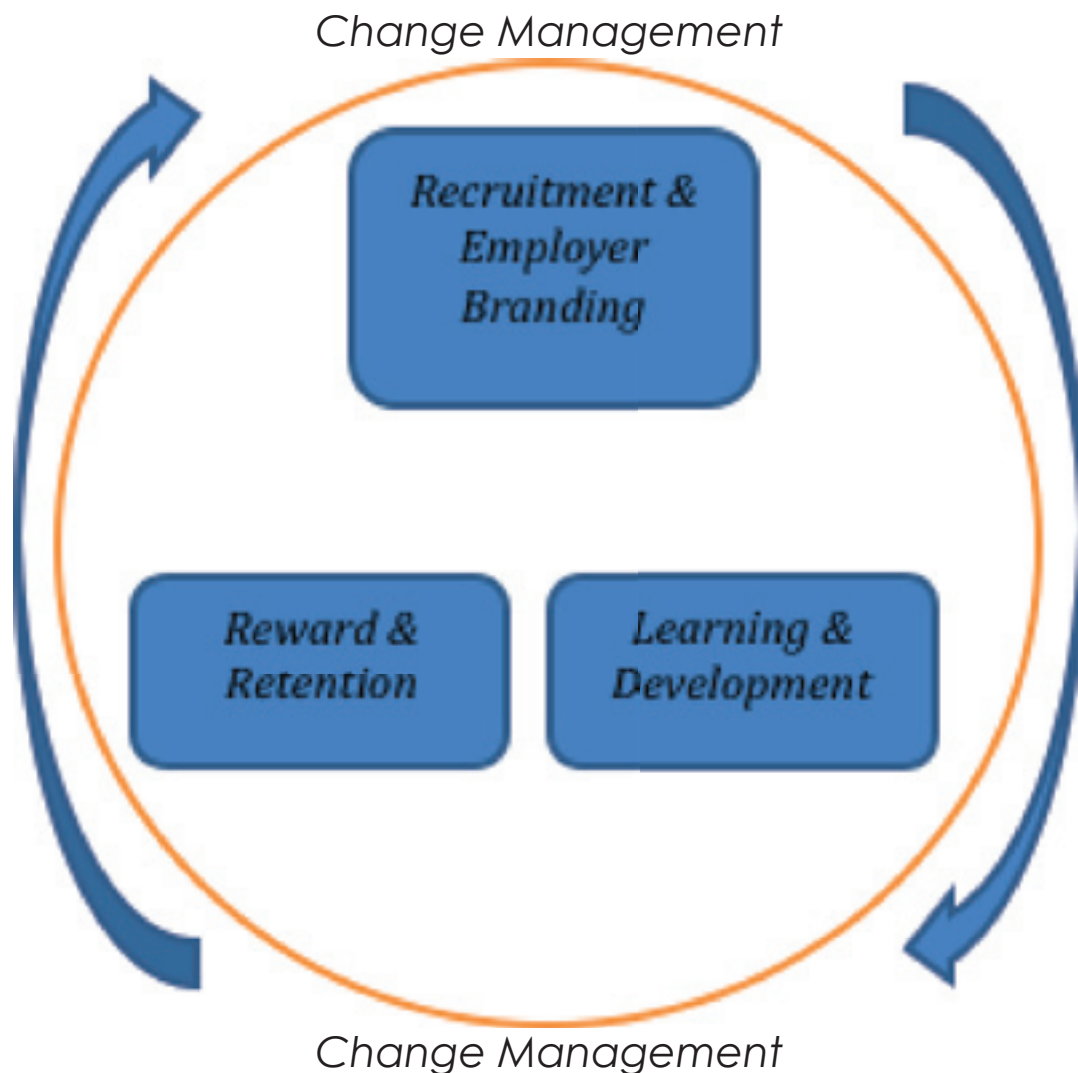
Learning adalah suatu perubahan perilaku yang relatif permanen atas hasil dari praktek dan pengalaman terus menerus, sedangkan *Development* adalah proses sistematis yang bertujuan

untuk mengubah tingkat kemahiran pegawai sehingga mampu mencapai kinerja yang lebih tinggi bagi pekerjaan saat ini dan pekerjaan yang akan datang. Program *learning and development* harus di desain organisasi untuk memfasilitasi pegawainya, dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menganalisa, merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pelatihan yang dinamis dan strategis.

Reward & Retention

Sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Tujuan dari *reward* ini

adalah untuk memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi dan memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih. Retensi pegawai sering diartikan sebagai upaya untuk mempertahankan karyawan di dalam organisasi. Retensi pegawai mengacu pada berbagai kebijakan dan praktik yang mengarahkan pegawai agar bertahan di organisasi untuk jangka waktu yang lebih lama. Kehilangan pegawai selalu berarti kehilangan pengetahuan, modal, keahlian, dan pengalaman. Bila organisasi kehilangan seseorang dengan banyak pengetahuan dan terlatih, pada dasarnya organisasi telah kehilangan pendapatan yang seharusnya dihasilkan pegawai tersebut. (jan)



Sosok Om Jek

Sujaka

PENDIDIKAN: SMP(awal masuk PNS), KPAA(Kursus Pegawai Adm. Tingkat Atas) Peningkatan pendidikan **MASA**

KERJA: 32 tahun 8 bulan **JABATAN:**

Pengadministrasi Kepegawaian BKN Pusat **PENGALAMAN KERJA:** Bid. Kedeputan pembinaan (1985-2007), Bid. Kedeputan mutasi (2007-2016) **PENGHARGAAN:**

Satya Lencana Karya Satya dari Presiden untuk pengabdian 10 tahun, 20 Tahun dan 30 tahun

PRIBADI YANG: Supel sehingga memiliki banyak teman, Pekerja keras, Disiplin & Humoris **PESAN:**

Tidak ada sesuatu yang sulit. Asalkan kita mau berusaha. BKN adalah instansi yang melayani masyarakat dan diakui hasilnya, memuaskan dan juga jangan terkontaminasi oleh pegawai yang tidak baik sehingga akan merugikan citra BKN di masa yang akan datang. **KESAN:** Menjadi pegawai BKN sangat indah. Dengan suka dan dukanya yang tidak ada hal yang tidak dapat dikerjakan apabila mau berusaha. **RENCANA:** Setelah pensiun, berencana akan terjun di masyarakat sebagai pengurus warga RT 11 RW 1 kel. Abadijaya kec. Sukmajaya sebagai pengurus BPAYD (badan penyantun anak yatim & Dhuafa). Mempunyai bengkel AC tingkat menengah **PENSIUN:** golongan III C pada tanggal 1 Juli 2016.

Sujaka merupakan sosok yang humoris, mudah bergaul, pekerja keras serta supel yang dapat menjalin kekerabatan dari berbagai kalangan menyampaikan bahwa menjadi pegawai BKN sangat



menyenangkan dengan suka dan dukanya. Beliau memulai karir sebagai PNS pada tahun 1983 pada bagian Kedeputan Pembinaan dengan pendidikan akhir Sekolah Menengah Pertama yang kemudian melanjutkan pendidikannya ke jenjang KPAA.

Sebagai pegawai yang berpengalaman, sujaka sudah mengecap asam garam bekerja selama 32 tahun 8 bulan, selama itu pula Sujaka mendedikasikan waktunya untuk bekerja dengan disiplin. Kini sujaka akan memasuki masa purnabhakti terhitung pada tanggal 1 Juli 2016 dengan pangkat dan golongan ruang Penata III/C dengan jabatan Pengadministrasi Kepegawaian di BKN Pusat

Menurutnya, BKN adalah instansi yang melayani masyarakat, diakui hasilnya, memuaskan serta beliau berpesan supaya setiap PNS tidak terkontaminasi oleh pegawai yang tidak baik sehingga akan merugikan citra BKN di masa yang akan datang. Baginya, tidak ada sesuatu yang sulit asalkan kita mau berusaha.

Kepada tim Humas saat ditanya lebih lanjut, Sujaka mengungkapkan harapannya ketika pensiun untuk mengabdikan diri kepada masyarakat dengan menjadi pengurus BPYAD (Badan Penyantun Anak Yatim dan Dhu'afa) serta membuka usaha bengkel servis AC tingkat menengah.

Dalam acara pelepasan purnabhakti, Sekretaris Utama BKN Usman Gumanti dalam sambutannya menyampaikan ucapan terima kasih atas pengabdiannya selama bekerja di BKN. Sekretaris Utama menyampaikan bahwa sampainya pegawai pada masa purnabhakti menjadi sebuah kesempatan yang tidak semua pegawai bisa lakukan, dan oleh karenanya Sekretaris Utama menyampaikan penghargaan dan juga sangat berterima kasih atas pengabdiannya selama ini. Pengalaman dan juga proses kerja yang telah dilakukan, sebagai PNS dituntut untuk disiplin dan teratur dalam bekerja, oleh karena itu Sekretaris utama BKN berharap agar karakter baik yang telah terbangun ini dapat terus diaplikasikan dalam kehidupan pribadi dan masyarakat. *(her/fhu)*



Astried Rachmadina
 Analis Data dan
 Informasi, Direktorat Arsip
 Kepegawaian I BKN Pusat

“Nanti ada empat kuadran pegawai di tiap kantor. Mana yang produktif dan kompeten itu yang dipertahankan, mana yang tidak produktif tapi kompeten, berarti didisiplinkan. Mana yang tidak kompeten tapi produktif, berarti dikembangkan. Yang terakhir ada pegawai yang tidak produktif, tidak kompeten, jarang masuk, tidak disiplin, menyalahi aturan, menyalahgunakan wewenang, korupsi, itu akan dirasionalisasi,” kata Yuddy di Ungaran, Kabupaten Semarang, (Kompas, terbit 29 April 2016).

Setidaknya itulah yang dikatakan Kemenpan RB dalam rencana rasionalisasi. Pemerintah berencana menargetkan untuk merasionalisasikan ASN sampai dengan 2019 hingga tersisa sampai dengan 1 juta ASN. Hal ini terjadi sebagai dampak beban anggaran belanja pegawai yang kian membengkak dan kinerja ASN yang dinilai lamban. Sebagaimana laporan dari *Global Competitiveness Index*, pada posisi 34 dari 144 dengan skor 4.6 (skala 1-7) meningkat dari posisi sebelumnya urutan ke 38 dari 148 negara dengan skor 4.5 (skala 1-7). Dengan skor ini menunjukkan rendahnya tingkat daya saing global yang kita miliki. Masih dalam laporan GCI dari *World Economic Forum* tahun 2014-2015 bahwa

Strategi Jitu Meningkatkan Efisiensi & Produktivitas ASN

The most problematic factors for doing business



Note: From the list of factors above, respondents were asked to select the five most problematic for doing business in their country and to rank them between 1 (most problematic) and 5. The bars in the figure show the responses weighted according to their rankings.

permasalahan tingkat inefisiensi birokrasi pemerintah menduduki posisi ke 4 tertinggi dengan skor 8.3 setelah permasalahan korupsi, akses pembiayaan dan tingkat inflasi.

Kebijakan pemerintah untuk menciptakan ASN yang berkelas dunia dalam memberikan pelayanan sehingga bisa menghadapi persaingan global dalam rangka menghadapi MEA dan AFTA juga disebut-sebut sebagai alasan rasionalisasi ASN. Dalam rangka rasionalisasi tersebut ASN akan dipetakan berdasarkan kompetensi, kualifikasi dan kinerja sehingga dapat terbagi menjadi empat kuadran. Kuadran ke empat yang tidak produktif dan tidak kompeten akan terkena rasionalisasi. Fenomena ini akan menjadi dampak perubahan paradigma bagi sebagian ASN. Dahulu pekerjaan menjadi aparat pemerintah adalah impian banyak orang, sehingga *Job Security*-nya dinilai tinggi walaupun dengan gaji

‘pas-pasan’. Namun sekarang *Job Security*-nya rendah dengan gaji yang mungkin akan disesuaikan oleh pemerintah. Desas-desus penerapan rasionalisasi ini akan dimulai pada 2017, banyak yang sudah terkena dampak psikologis akibat pemberitaan di berbagai media massa yang sudah marak membahas tentang rasionalisasi. Sebenarnya ada berbagai strategi yang bisa diterapkan pemerintah untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas ASN di birokrasi pemerintah.

Restrukturisasi Organisasi

Banyak teknik restrukturisasi organisasi yang bisa diterapkan. Organisasi yang tidak berubah akan mengalami stagnan dan kerugian tidak terkecuali organisasi pemerintah. Perubahan organisasi juga diperlukan untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja organisasi, meningkatkan kepekaan terhadap perubahan lingkungan,

mengembangkan organisasi agar lebih efisien dalam mengelola sumber dayanya, tujuan strategik organisasi dapat tercapai, sebagai evaluasi diri bagi organisasi. Dengan menciptakan miskin unit tetapi kaya fungsi merupakan alternatif yang terbaik. Penggabungan beberapa unit menjadi satu bisa dikaji dengan teknik *AHP (Analytical Hierarchy Process)* dan menganalisis penempatan individu yang bisa menempati posisi tersebut dengan teknik *Assignment* berdasarkan kompetensi yang dimiliki dan syarat jabatan sebagai bahan pertimbangan. Penggabungan unit tersebut atas dasar pertimbangan beban unit kerja pegawai di unit tersebut rendah, unit tersebut tidak efisien dan lebih bagus kinerjanya jika digabungkan, kinerja unit kerja tersebut lebih mudah tercapai serta tidak memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi. Pastikan juga bahwa unit kerja tersebut dari rumpun jabatan yang sama, serta lakukan analisis desain struktur organisasi dan *job analysis* kembali agar hasilnya menjadi efektif. Tentunya perubahan bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan, tetapi tidak akan ada keberhasilan tanpa perubahan walaupun perubahan belum tentu berhasil.

Perubahan Sistem atau SDM ?

Dalam perkembangan ilmu organisasi, pengaturan melalui orang sudah banyak dilakukan terlebih dahulu yakni pada tahun 1930-an, sedangkan pengaturan melalui sistem atau struktur baru muncul tahun 1960-an. Sehingga wajar jika banyak orang berpendapat bahwa perubahan sebaiknya dimulai dengan pengaturan manusianya dahulu baru sistemnya. Orang diajari dan dilatih berbagai sikap, motivasi, pandangannya agar ia menjadi teladan dan kreatif. Tetapi setelah pelatihan dan sudah masuk ke sistem, tetap saja akan kembali lagi menjadi orang yang tidak baik. Hal ini disebabkan orang tersebut dihadapkan pada sistem yang rusak, yang memaksa dia untuk menjadi orang yang buruk. Contohnya walaupun telah diberikan pelajaran

PPKN dari mulai pendidikan SD sampai dengan SMA tetapi tidak memberikan jaminan ketika masuk ke dunia kerja, tetap saja berkinerja baik, tidak korupsi atau bahkan tidak menjadi teroris. Pandangan ini yang menjadi kesalahan besar di hampir setiap organisasi, di mana orang terus menerus diperbaiki tanpa memperbaiki sistemnya. Banyaknya peraturan pemerintah yang tumpang tindih menyebabkan PNS menjadi bingung dalam memahami dan melaksanakan kebijakan, juga menjadi permasalahan yang cukup serius. Sehingga diperlukan perancangan kebijakan secara matang dan kajian yang mendalam dilihat dari berbagai aspek. Seharusnya perubahan organisasi dilakukan mulai dari perbaikan atau pengaturan sistem kemudian segera disusul dengan pengaturan SDM (Sumber Daya Manusia). Memang cara ini akan memakan *cost* yang besar di saat awal, tetapi dampaknya akan meningkatkan tingkat efisiensi & produktivitas. Sang pemimpin memahami alur pengaturan yang harus dilakukan, paham bagaimana merancang sistem yang baik, dan menguasai cara yang tepat untuk melakukan pengaturan SDM guna mencapai tujuan organisasi BKN yang lebih baik.

Ubah *mindset* dari Pendekatan CBHRM Menjadi Pendekatan SHRM

Ketika paradigma *Competency Based Human Resources Management (CBHRM)* menjadi banyak dianut oleh organisasi dalam mengembangkan SDM nya, Marckus Burkingham membantah hal tersebut dengan mengatakan bahwa jika organisasi bisa mengasah kelebihan pegawainya maka akan memberikan nilai tersendiri bagi organisasi. Marckus menganggap bahwa ketika kelemahan terus ditutupi dengan pelatihan, akan berdampak pada 'tumpul' nya penajaman kelebihan dari seorang pegawai. Paradigma baru inilah yang disebut *Strength Human Resources Management (SHRM)*. Dengan adanya paradigma ini BKN hanya perlu mencari kelebihan yang dimiliki oleh setiap pegawainya

dengan berbagai tes yang bisa diikuti misal melalui *Standout Assessment Center* dengan mendefinisikan 2 peran terkuat yang bisa dimiliki dalam diri pegawai. Kemudian bisa menempatkan pegawai tersebut sesuai dengan *strength* yang dimilikinya menggunakan teknik *assignment* sehingga akan terwujud *the right man in the right place* dan berdampak pada tingkat efisiensi serta produktivitas ASN BKN.

Keempat, Optimalisasi kinerja generasi *millennial* (Generasi Y).

Pada hakikatnya kunci dalam memberikan motivasi kepada pegawai adalah dengan membuat mereka merasa dihargai, diberdayakan dan dilibatkan dalam lingkungan kerja (*involvement*), tidak peduli apapun jenis generasinya. Tetapi memang tidak dipungkiri bahwa generasi *millennial* (generasi Y) dibekali oleh seperangkat keterampilan, motivasi dan perspektif tertentu sehingga perlu *tips* tersendiri. Generasi ini bangga dan produktif apabila tempat kerja lebih cerdas dan bukan lebih keras. Jika sebuah organisasi memanfaatkan generasi ini dengan sebaik-baiknya, maka akan memberikan kontribusi yang besar.

Di antara sekian banyak strategi yang ditawarkan untuk meningkatkan efisiensi & produktivitas ASN perlu diagnosis dan kajian yang lebih dalam yang mampu menunjukkan kondisi organisasi secara lengkap beserta aspek birokrasi yang sebenarnya perlu diobati. Tetapi tidak menutup kemungkinan strategi-strategi bisa diterapkan secara internal di BKN demi kemajuan organisasi bersama. Apapun kebijakan pemerintah yang nantinya diambil dalam menekan tingkat inefisiensi birokrasi pemerintahan tanpa terkecuali rasionalisasi, diharapkan kebijakan tersebut sudah di kaji secara matang dan mendalam dengan berbagai instansi yang terkait agar jangan sampai dapat merugikan banyak pihak.

(Arti) *Couching* dan Mentoring bagi Pimpinan Transformasional



Muhlis Irfan

Kabag Akuntabilitas Program & Anggaran, Biro Perencanaan BKN

“Pemimpin yang baik, mampu menjadi motor perubahan yang menciptakan iklim yang kondusif bagi pertumbuhan cita-cita perusahaan” (John C. Maxwell, 2012)

Reformasi birokrasi yang selama ini berjalan pada hakekatnya merupakan upaya strategis untuk menciptakan birokrasi yang lebih baik. Birokrasi semestinya meninggalkan paradigma yang selama ini berlaku dan berubah menjadi birokrasi yang profesional serta melayani masyarakat. Namun demikian, pada kenyataannya perubahan-perubahan ke arah perbaikan selalu menghadapi tantangan yang cukup kuat. Masalah yang paling sering dan menonjol adalah “penolakan atas perubahan itu sendiri” (*resistance to change*).

Menurut Robbins (1991), sumber penolakan atas perubahan dapat dikategorikan yaitu penolakan yang dilakukan oleh individual dan yang dilakukan oleh kelompok atau organisasional. Dalam konteks resistensi individual, penolakan disebabkan karena adanya persoalan kepribadian, persepsi, dan kebutuhan. Dan, resistensi individu ini punya potensi besar sebagai sumber penolakan atas perubahan dalam organisasi.

Terkait dengan hal di atas, maka peran pimpinan sangat dibutuhkan untuk mengantisipasi dan menghadapi penolakan-penolakan tersebut. Dalam konteks reformasi birokrasi yang mengedepankan perubahan, maka pimpinan harus mampu memerankan kepemimpinannya sebagai agen perubahan (*agent of change*) dalam organisasi. Pimpinan yang mau berubah ke arah yang lebih baik, khususnya mengantisipasi *resistance of change* dari diri sendiri maupun dari anggota organisasi terhadap

pencapaian tujuan reformasi birokrasi.

Burns (1978) secara eksplisit menggambarkan kepemimpinan transformasional lebih menekankan seorang pemimpin yang perlu memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggung jawab mereka lebih dari yang mereka harapkan. Yammarino dan Bass (1990), menekankan bahwa pemimpin transformasional harus mampu membujuk para bawahannya melakukan tugas-tugas mereka melebihi keinginan mereka sendiri demi kepentingan organisasi yang lebih besar. Dari peran ini, seorang pimpinan berkewajiban untuk memberi contoh, mendampingi/ membimbing, serta mendorong bawahan untuk berubah ke arah yang lebih baik. Dalam bahasa pepatah yang telah jamak dikenal, pimpinan haruslah “*ing ngarso sung tulodo, ing madyo mangun karso, tut wuri handayani*”.

Pimpinan hendaknya memiliki perilaku yang patut menjadi contoh, dan pimpinan hendaknya dapat memberikan keteladanan secara teknis, misalnya dalam bekerja, mampu memberikan konsultasi, pengarahan dan pembinaan. Seorang pimpinan paling sedikit harus mampu memimpin bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, mampu menangani hubungan antarpegawai, mempunyai interaksi antarpersonel yang baik, dan mempunyai kemampuan untuk dapat menyesuaikan diri dengan keadaan. Dan, di sinilah pentingnya kemampuan atau kecakapan *couching* dan *mentoring* dari setiap pimpinan dalam menggerakkan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Apa Couching dan Mentoring??

Terkait dengan istilah-istilah di atas, beberapa ahli menggabungkan istilah *couching* dengan istilah *counseling* (*couching* dan *counseling*), sementara beberapa pakar lain menggabungkan istilah *couching* dengan *mentoring* (*couching* dan *mentoring*). Para ahli memiliki alasan dan analisis tersendiri terkait dengan penggabungan istilah-istilah tersebut. Disini, penulis mencoba mengulas terkait dengan pendapat kedua, yakni *couching* dan *mentoring*. Ini mengacu pada kecenderungan/*trend* yang digunakan dalam pembinaan pegawai pada organisasi saat ini. Bahkan, salah satu lembaga pelatihan di Inggris telah menamainya dengan "**The Oxford School of Coaching & Mentoring**".

Coaching adalah suatu cara yang bermanfaat untuk pengembangan keterampilan dan kemampuan pegawai, serta untuk meningkatkan kinerja. Eric Parsloe (1999), menyebutkan *coaching* is... "*a process that enables learning and development to occur and thus*

performance to improve. Disini *couching* lebih menekankan adanya proses pengembangan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Clutterbuck & Megginson (1999) menjelaskan makna *mentoring* is... "*off-line help by one person to another in making significant transitions in knowledge, work or thinking*". Di sini *mentoring* lebih mengedepankan adanya penyampaian pengetahuan, pemikiran dari seseorang kepada orang lain. Dengan demikian, pada dasarnya *mentoring* merupakan aktifitas yang dilakukan seseorang (*mentor*) untuk orang lain (*mentee*) dalam rangka membantu melakukan pekerjaannya agar lebih efektif dan atau untuk kemajuan karirnya (Kartikowati, 2012).

Manfaat Couching dan Mentoring

Selama ini mungkin publik hanya mengetahui bahwa proses *couching* dan *mentoring* merupakan proses satu arah dari satu pihak ke pihak lain. Maka, manfaat *couching* dan *mentoring* pun hanya dianggap untuk satu pihak saja. Kenyataannya, manfaat *couching* dan *mentoring* adalah bagi kedua pihak yang terlibat dalam proses tersebut. Manfaat bukan hanya bagi seseorang yang diberikan *couching* dan *mentoring* (*mentee*), namun juga bermanfaat bagi si pemberi *couching* dan *mentoring* (*mentor*).

Bagi seseorang yang diberi *couching* dan *mentoring* (*mentee*), manfaat yang didapatkan adalah dapat mempersingkat waktu untuk berkembang di dalam organisasi. Seorang pegawai yang terlibat dalam proses *couching* dan *mentoring* akan mengalami perkembangan atau pertumbuhan yang lebih cepat dibandingkan dengan pegawai yang tidak terlibat dalam proses *couching* dan *mentoring*. Pegawai yang terlibat dalam proses *couching* dan *mentoring* akan lebih

cepat meningkat pengetahuan, keterampilan dan pengalamannya. Bahkan, pegawai yang terlibat dalam proses *couching* dan *mentoring* juga akan meningkat kariernya dalam waktu yang relatif singkat. Hal ini dikarenakan dalam proses *couching* dan *mentoring*, seorang mentor akan melakukan berbagai cara atau metode untuk pengembangan diri dan karier seorang pegawai.

Bagi seseorang yang memberi *couching* dan *mentoring* (*mentor*), manfaat yang didapatkan adalah ia akan belajar untuk lebih terstruktur dan sistematis dalam melakukan pekerjaannya. Ini dikarenakan ia harus menjadi contoh atau teladan bagi orang lain. Seorang mentor juga akan selalu berpikir lebih kreatif, karena ia harus menjaga dan mengarahkan *mentee* pada jalur yang benar/sesuai dalam persepektif peningkatan dan pengembangan kapabilitasnya.

Sementara itu, organisasi pun ikut mendapatkan manfaat dari kegiatan *couching* dan *mentoring*. Tentunya dengan adanya *couching* dan *mentoring*, organisasi dapat menciptakan *leader* yang lebih baik. Terkait dengan posisi yang kosong, *couching* dan *mentoring* dapat memuluskan/memperlancar proses regenerasi pimpinan di masa depan seiring dengan dinamika lingkungan strategisnya. Inilah yang selanjutnya mengapa *couching* dan *mentoring* dikaitkan secara dekat dengan "*talent management*".

Akhirnya! Untuk mewujudkan pimpinan yang transformasional di lingkungan organisasi publik, maka perlu adanya kemampuan *couching* dan *mentoring*. Dalam hal ini, penerapan *couching* dan *mentoring* secara langsung dapat mendukung perubahan (*change*) yang dibutuhkan untuk mewujudkan reformasi birokrasi.

Menanti Penetapan Standar Kompetensi JPT Nasional



Janry Simanungkalit

Kasubdit Gaji & Fasilitas, Direktorat Kompensasi ASN BKN

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Undang-Undang ASN) menegaskan di dalam dasar pertimbangannya bahwa pelaksanaan manajemen ASN didasarkan pada **prinsip merit**. Adapun **Sistem Merit** adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, **kompetensi**, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan (Pasal 1 Angka 22). Lebih lanjut di dalam Undang-Undang ASN dicantumkan bahwa jenis-jenis kompetensi meliputi Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural (Pasal 69 Ayat (3)). Dengan demikian jelaslah bahwa kompetensi menjadi salah satu titik sentral dalam Sistem Merit, sehingga membutuhkan pengelolaan yang tepat dan komprehensif.

Dalam perspektif kepemimpinan, JPT (Jabatan Pimpinan Tinggi) memiliki peran strategis dalam kinerja birokrasi guna mendukung peningkatan layanan publik. Hal tersebut diyakini turut memengaruhi

dalam menentukan kebijakan pembangunan dan arah perjalanan suatu bangsa, sehingga menuntut sosok idaman kepemimpinan birokrasi yang progresif dan melayani.

Secara khusus, Undang-Undang ASN mengatur tentang JPT dan pengisiannya, baik pada Instansi Pusat maupun Daerah. Pengisian JPT, khususnya JPT Utama dan JPT Madya dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dan Non PNS, yang salah satunya memperhatikan syarat kompetensi yang dibutuhkan.

Dalam realita di lapangan, dengan “fenomena” seleksi JPT Terbuka, Instansi Pusat dan Daerah menyusun dan memiliki Standar Kompetensi JPT di lingkungannya masing-masing, yang berimplikasi pada model dan standar kompetensi JPT yang sangat beragam dan tidak terstandar secara nasional. Kondisi demikian tentunya berpotensi menimbulkan persoalan pada *input* JPT yang tidak terkontrol dan *output* JPT yang tidak dikehendaki secara nasional dalam kerangka NKRI. Oleh karena itu, dibutuhkan adanya kompetensi JPT yang terstandar secara nasional,

sehingga tidak terjadi kesenjangan (*gap*) yang lebar tidak hanya antar JPT, namun juga antar Instansi dan wilayah-wilayah yang ada di Indonesia. Kita tentunya tidak dapat berlama-lama “memaklumkan” dan menerapkan *affirmative policy* yang dalam jangka panjang justru akan semakin memperlebar kesenjangan-kesenjangan yang ada.

Dalam upaya itu, sejak Tahun 2015 BKN telah memulai dan secara kontinu membangun *Talent Pool* JPT, yang pada tahap awal digunakan untuk mendesain Standar Kompetensi Manajerial melalui hasil pengujian kompetensi sebanyak 1023 JPT dan Administrator dalam Program Nasional *Talent Pool* JPT. Pejabat pemangku Jabatan Administrator yang terlibat dalam proses tersebut dianggap sebagai pejabat potensial yang akan menduduki JPT dan menjadi dasar pengkaderan JPT. Dengan demikian, model kompetensi JPT yang dikembangkan ini, selain untuk JPT, diterapkan pula dalam *assessment* untuk Administrator. Berikut ini merupakan persyaratan kompetensi dan skala indikator yang telah disusun oleh BKN.

Tabel 1.
Kompetensi Manajerial JPT yang Dibangun oleh BKN.

No	PERSYARATAN KOMPETENSI	ADMINIS TRASI	JPT PRATAMA	JPT MADYA	JPT UTAMA
		SKALA			
1	Penetapan Visi	1	2	3	4
2	Memprakarsai Perubahan	1	2	3	4
3	Analisa Pemecahan Masalah & Pengambilan Keputusan	1	2	3	4
4	Inovasi	1	2	3	4
5	Integritas dan Keberanian untuk Meyakinkan	1	2	3	4
6	Perencanaan dan Pengorganisasian	1	2	3	4
7	Mendorong pada Hasil	1	2	3	4
8	Fokus Kepada Pemangku Kepentingan	1	2	3	4
9	Kepemimpinan Tim	1	2	3	4
10	Manajemen Konflik	1	2	3	4
11	Mengelola Keberagaman	1	2	3	4
12	Mengelola Kedaulatan Bangsa	1	2	3	4

Model kompetensi JPT ini dirasa sangat tepat untuk diberlakukan untuk Pejabat Administrator sebagai pejabat potensial JPT maupun untuk JPT. Beberapa keunggulan dari Model Kompetensi JPT ini antara lain:

1. Berangkat dari suatu *"business strategy"* yang valid sebagai dasar acuan dan yang diharapkan oleh RPJMN dan Undang-Undang ASN;
2. Mencerminkan karakteristik PNS sebagai perekat bangsa dan nilai Nawa Cita, dengan memasukkan kompetensi Wawasan Kebangsaan sebagai salah satu jenis kompetensi manajerial yang dapat diukur;
3. Disukai oleh *Users*, yang menyatakan sangat relevan dan mencerminkan hal-hal yang lebih *up to date* dengan tuntutan masyarakat maupun tuntutan lingkungan eksternal dan internasional dibanding dengan jenis kompetensi yang sering digunakan selama ini.

Sementara itu, hasil studi yang dilakukan oleh KSI (*Knowledge Sector Initiative*) melalui kerja sama dengan Bappenas dan Kementerian PAN dan RB, menghasilkan rumusan Standar Kompetensi JPT, yang mencakup Standar Kompetensi Manajerial, Kompetensi Teknis, dan Kompetensi Sosial Kultural. Secara garis besar, jenis-jenis kompetensi dimaksud tersaji pada tabel berikut ini.

Tabel 2.
Kompetensi JPT yang Dibangun oleh KSI
melalui kerjasama dengan Bappenas-KemenPAN-RB.

Manajerial	Teknis	Sosial Kultural
1. Integritas	1. Pengembangan Keahlian	1. Mengelola Keberagaman
2. Kepemimpinan Strategis	2. Orientasi Pelayanan Publik	2. Kehidupan Bernegara
3. Kemampuan Berfikir Strategis	3. Manajemen Pemerintahan	
4. Manajemen Pemangku Kepentingan		

Dalam kenyataan yang ada, selain model kompetensi sebagaimana

yang telah diuraikan tersebut, masih terdapat berbagai model

kompetensi yang dibangun oleh masing-masing Instansi (Pusat dan Daerah) dengan pendekatan dan perspektif masing-masing. Ke depan tentunya masyarakat, baik PNS maupun publik pada umumnya menginginkan adanya suatu kompetensi yang standar, tidak hanya untuk JPT, namun untuk seluruh jenjang jabatan ASN yang ada, sehingga tidak terjadi kesenjangan kompetensi yang tajam antarjabatan, antarInstansi, dan antarwilayah. Dengan demikian, tidak hanya kompetensi, namun juga kualifikasi dan kinerja ASN pada

masa yang akan datang juga dapat mencapai standar secara nasional, sehingga mampu mengakselerasi pencapaian visi dan misi serta tujuan pembangunan nasional demi kemajuan bangsa dan terwujudnya kesejahteraan masyarakat Indonesia seutuhnya. Semoga !!!

Staf Ahli sebagai *Governance Innovator*



Mulyono

Staf Ahli Bidang Pemerintahan
Pemerintah Kota Malang

Jabatan Staf Ahli Gubernur, Bupati dan Walikota dalam struktur pemerintahan daerah mulai dikenalkan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 57 Tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Penataan Organisasi Perangkat Daerah. Ditegaskan bahwa tugas dan fungsi staf ahli gubernur, bupati dan walikota adalah di luar tugas dan fungsi perangkat daerah, yakni memberikan penelaahan mengenai masalah pemerintahan daerah sesuai dengan bidang tugasnya melalui peningkatan kapasitas, pembinaan, koordinasi dan evaluasi.

Keberadaan jabatan staf ahli itu sendiri juga didasarkan pada alasan bahwa: (1) masalah yang dihadapi pemerintah

daerah semakin meningkat kompleksitasnya, (2) masyarakat menuntut kebijakan pemerintah daerah yang semakin transparan, responsif, dan partisipatif, (3) optimalisasi penggunaan sumber daya daerah yang semakin terbatas membutuhkan kebijakan yang tepat, dan (4) kepala daerah terpilih butuh pendamping netral yang paham pemerintahan.

Dalam kedudukan seperti itu, keberadaan staf ahli menjadi penting sebagai penyedia analisis atas situasi yang berkembang di masyarakat maupun di pemerintahan sesuai bidang tugasnya. Dengan begitu, banyak pakar menyatakan bahwa jabatan staf ahli gubernur, bupati dan walikota sebenarnya merupakan jabatan strategis.

Persoalan yang mengemuka bahwa bagian terbesar dari kepala daerah terpilih adalah pemenang kontes

atau petugas partai yang diusung oleh partai peserta pemilu kepala daerah. Dalam konteks tersebut, kepala daerah terpilih tidak jarang curiga bahwa para pejabat di lingkungan pemerintah daerah adalah orang-orang yang belum tentu mendukung kemenangannya atau orang-orang yang mungkin dapat menghambat berbagai program yang diusungnya. Karena itu tidak jarang bahwa kepala daerah terpilih lebih memilih orang-orang dekatnya atau orang-orang yang sudah dikenalnya untuk menjadi penasihat dalam menjalankan roda pemerintahan.

Karena hal tersebut banyak jabatan staf ahli menjadi sia-sia, karena tidak termanfaatkan dengan baik meskipun mungkin para pejabat staf ahli dimaksud adalah para senior yang memiliki jam terbang cukup tinggi. Keadaan itu masih diperparah

dengan kepayahan asumsi selama ini bahwa staf ahli merupakan jabatan untuk orang-orang yang tidak sepaham, tidak loyal, tidak mendukung, atau tidak bisa bekerja. Apalagi selama ini para staf ahli juga tidak memiliki sumber daya yang cukup untuk menunjang tugas dan fungsinya selaku bawahan. Paling tidak keadaan itu memang menjadikan banyak staf ahli merasa menjadi pribadi yang terpinggirkan atau terkotak atau tersia-siakan, yang pada gilirannya menjadikan mereka pasif dan cenderung kontraproduktif.

Keadaan seperti itulah yang kemudian mendorong Kementerian Dalam Negeri selalu mengingatkan para kepala daerah untuk memaksimalkan keberadaan staf ahli selama ini, bahkan tidak kurang dari Bapak Menteri Dalam Negeri sendiri dalam arahannya pada Rapat Koordinasi Staf Ahli Walikota Wilayah Jawa dan Bali pada tanggal 7 November 2015 memerintahkan Sekretaris Jenderal Kementerian Dalam Negeri untuk kembali mengingatkan para kepala daerah agar memaksimalkan peran para staf ahli, termasuk menugasi sekjen agar berkoordinasi dengan Kementerian PAN dan RB maupun BKN.

Dalam perkembangannya, banyak pejabat yang mengincar atau ingin mutasi ke jabatan staf ahli daripada jabatan tinggi lainnya. Pertama, dengan menjadi staf ahli tidak perlu banyak mikir “macam-macam”. Kedua, dengan menjadi staf ahli tidak perlu khawatir berhadapan dengan aparat penegak hukum. Ketiga, dengan menjadi staf ahli dapat beribadah dan mengurus keluarga dengan tenang. Keempat, dengan

menjadi staf ahli hanya perlu “ngantor”. Ironi memang tapi itulah kenyataannya.

Bagi para staf ahli walikota dan bupati perlu mengingat bahwa dalam jabatan ada amanah yang harus dilaksanakan sesuai situasi dan kondisi yang ada. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara masih menempatkan staf ahli dalam jabatan pimpinan tinggi pratama, seiring dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 yang tetap mengakui keberadaan para staf ahli. Tantangannya adalah perubahan peraturan perundang-undangan tersebut menuntut profesionalisme para staf ahli sebagai lokomotif reformasi birokrasi dengan sumbangan ide-ide kreatifnya, dan peluang yang akan didapat mungkin adalah pengakuan atas keberadaan dan jati diri para staf ahli selaku *policy advisor* maupun *creator team*.

Garry Stoker dalam *Governance as Theory* menegaskan bahwa untuk menghadapi dunia yang sedang berubah dengan cepat diperlukan cara-cara (*tools*) baru oleh pemerintah termasuk pemerintah daerah dalam melayani warganya. Semua komponen pemerintahan daerah dituntut untuk inovatif dalam mengembangkan layanan publik yang lebih baik, lebih murah, lebih cepat, dan lebih dekat. Sesuai konsep rancangan implementasi Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 bahwa staf ahli akan difungsikan sebagai tim perumusan kebijakan daerah, maka staf ahli harus memiliki kompetensi kebijakan publik dengan ketrampilan analisis yang mumpuni. Staf ahli harus jemput bola atas masalah birokrasi yang sedang terjadi,

dengan menjadi “pelumas” dalam menjembatani kekakuan batasan antar kewenangan dan hubungan formal yang memang cenderung kaku, membatasi dan “bikin” frustrasi.

Dalam kerangka itulah para staf ahli dapat menempatkan dirinya sebagai agen revolusi mental dan sekaligus *think-thank* pemerintah daerah yang harus terus mencoba untuk menemukan cara-cara baru dalam menjalankan roda pemerintahan ke depan sebagai *governance innovator*. Tidak relevan mengunjingkan masa lalu dan tidak penting menanggapi persepsi negatif atas keberadaan jabatan staf ahli, karena yang harus dilakukan – seperti kata Dahlan Iskan – adalah bekerja, bekerja dan bekerja. Untuk saat ini menjadi tantangan yang harus dihadapi dan perlu dicarikan jalan keluarnya adalah bagaimana peningkatan kapasitas staf ahli dilakukan ditengah stigma negatif terhadap staf ahli. Karena hingga saat ini tidak banyak pihak – kementerian maupun pemangku kepentingan – yang mengikutsertakan para staf ahli walikota dan bupati dalam seminar, lokakarya, simposium atau diskusi lainnya, apalagi membagi pengetahuan baru atas perubahan kebijakan maupun temuan-temuan baru untuk diimplementasikan. Mungkin, melalui keberanian menghadapi tantangan dan peluang tersebut, harga diri para staf ahli dipertaruhkan.

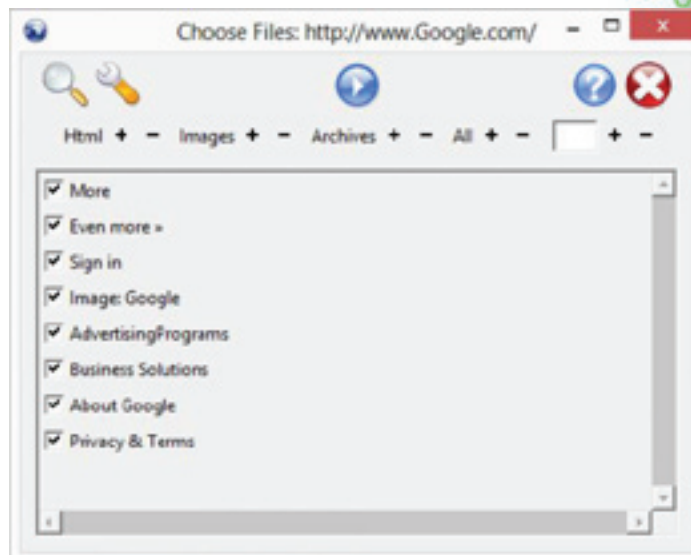
“...staf ahli dapat menempatkan dirinya sebagai agen revolusi mental dan sekaligus *think-thank* pemerintah daerah...”

Cara *Browsing* Tanpa Koneksi Internet (*Offline*) Di Semua Browser

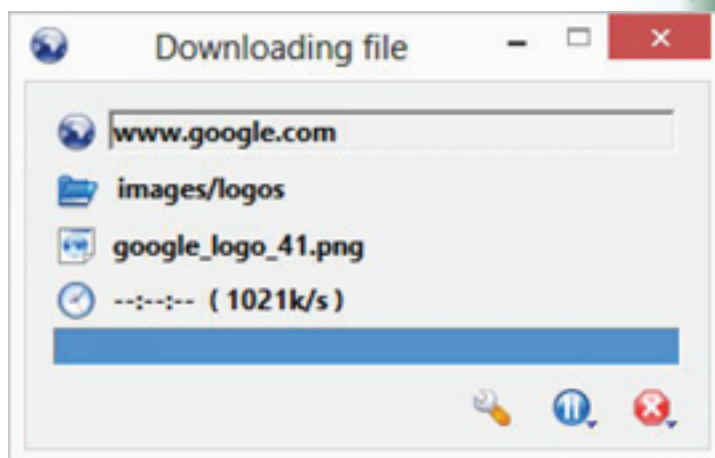
1. Menggunakan HTTrack

Men-*download* situs apapun akan terasa sangat mudah, berkat *software* yang bernama **HTTracks**. *Software* ini juga mudah digunakan. Berikut ini adalah langkah-langkah menggunakan HTTracks dalam mencoba cara *browsing* tanpa koneksi internet.

- Pertama-tama *download* dan *install software* **HTTracks** di komputermu.
- Sekarang, kamu diminta untuk membuat folder dan menamainya agar dapat men-*download* situs yang kamu suka.
- Masukkan rincian dan klik **Next**. Dalam kotak teks, kamu isi **URL Situs Web**, lalu klik berikutnya.
- Sekarang, proses *download* akan dimulai dan ini dapat memakan waktu sesuai kecepatan internet dan ukuran situs yang kamu *download*. Setelah proses *download* selesai, hanya tinggal membuka *folder* yang kamu buat tadi.



- Sekarang, kamu akan diminta untuk memilih *file* yang ingin kamu *download* tadi.



- Setelah itu, tunggu beberapa menit sampai *file* selesai di-*download*.

2. Menggunakan GetLeft

Getleft adalah *software download* situs web yang cukup terkenal, proses menggunakannya pun sangat mudah jadi ayo kita lihat langkah-langkah menggunakan GetLeft:

- *Download* dan *install* **GetLeft** di komputermu, lalu buka dan tekan **CTRL + U** untuk memasukkan **URL** dan **Directory**.

Nah, itulah *software-software* agar supaya bisa menjelajahi situs web tanpa koneksi internet sekalipun alias cara *browsing offline*. (*ugi*)

*Sumber: jalantikus.com

Pertanyaan:

Yth. Redaksi Buletin Kepegawaian BKN.

Saya adalah istri dari seorang pegawai yang bernama A, kami telah menikah selama 28 tahun dan dikaruniai 2 putri dan 3 putra. Tahun 2012, keharmonisan rumah tangga kami terusik oleh pihak ketiga, yaitu wanita bernama B yang berprofesi sebagai tenaga pendidik.

Singkat cerita, wanita tersebut telah melanggar pernyataan tertulis yang disepakati bersama.

Pelanggaran yang dimaksud antara lain yakni tetap berhubungan dengan suami saya, dibuktikan dengan barang bukti foto tanpa busana wanita tersebut bersama suami saya. Sehingga, hal tersebut mengganggu kehidupan ramah tangga kami.

Redaksi yang budiman, dalam konteks kepegawaian, atas perbuatan suami saya selama ini, apakah ada hukuman yang dapat dikenakan?

Jawaban:

Yth. Saudari Pembaca, Terima kasih atas pertanyaannya. Kami turut prihatin atas peristiwa yang terjadi.

Terkait pertanyaan yang Saudari sampaikan, perlu kami informasikan bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 45 Tahun 1990 tentang Perubahan Atas PP Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS), pada pasal 14 dinyatakan bahwa PNS dilarang hidup bersama dengan wanita yang bukan istrinya atau dengan pria yang bukan suaminya tanpa ikatan perkawinan yang sah. Selanjutnya, berdasarkan angka VI Surat Edaran (SE) Kepala BAKN Nomor 48/SE/1990 tentang Petunjuk Pelaksanaan PP Nomor 45 Tahun 1990 tentang Perubahan Atas PP Nomor 10 Tahun 1983 Tentang izin Perkawinan dan perceraian bagi PNS disebutkan bahwa setiap Pejabat yang mengetahui atau menerima laporan adanya PNS dalam lingkungannya melakukan hidup bersama di luar ikatan perkawinan yang sah, wajib memanggil PNS yang bersangkutan untuk diperiksa.

Kemudian berdasarkan Surat Kepala BKN: K.26-30/V.252-2535/99 tanggal 22 Agustus 2011 ditentukan bahwa dengan dicabutnya PP Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin PNS dan berlakunya PP No 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS, maka PNS yang melanggar PP No 10 Tahun 1983 jo PP No 45 Tahun 1990 dijatuhi salah satu jenis hukuman disiplin tingkat berat berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010, kecuali bagi PNS wanita yang menjadi istri kedua/ketiga/keempat dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Dapat kami informasikan bahwa sejak berlakunya Undang – undang Nomor 5 Tahun 2014 maka apabila seorang PNS melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat maka sesuai dengan pasal 87 ayat (3) diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri. Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, terhadap Suami Saudari, apabila terbukti melakukan pelanggaran tersebut dapat dikenakan sanksi sesuai peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Demikian yang dapat kami sampaikan semoga ibu selalu dalam lindungan Yang Maha Kuasa.

Konsultasi

Interview

Seorang calon pegawai baru tengah menghadapi sebuah tes *interview*.

Interviewer berkata "Selamat, anda telah berhasil menempuh semua tes yang kami adakan. Kini anda menghadapi tes terakhir, yakni tes *interview*. Kami akan mengajukan pertanyaan, Anda bisa memilih. Pilihannya, anda menjawab 10 pertanyaan mudah atau 1 pertanyaan yang sulit yang memerlukan jawaban logis. Nah, kami berikan pada anda untuk memilih jenis pertanyaan dari kami".

Setelah beberapa saat berpikir, sang calon pegawai tersebut berkata, "Saya akan memilih 1 pertanyaan yang sulit".

"Baiklah," kata sang *interviewer*, Lalu berkata lagi "Menurut anda duluan mana siang atau malam?"

Sang calon pegawai berpikir sejenak dan berkata mantap, "Duluan siang, Pak!"

Lalu sang *interviewer* berkata, "Mengapa anda menganggap lebih dahulu siang daripada malam?"

Lalu sang calon pegawai baru berkata, "Maaf, tadi Bapak sudah berjanji hanya akan menanyakan 1 pertanyaan sulit saja."



Percakapan Hakim dengan Saksi di Pengadilan

- Hakim : "Anda kenal dengan tersangka?"
- Saksi : "Tidak pak!"
- Hakim (mengulang) : "Anda tidak kenal dengan orang ini?"
- Saksi : "Kalau dia kenal, namanya Jono, bukan Tersangka."
- Hakim (mulai jengkel): "Jadi anda kenal dengan Saudara Jono?"
- Saksi : "Tidak Pak."
- Hakim (geram) : "Lhoo... Tadi katanya kenal?"
- Saksi : "Sama Jono kenal, sama saudaranya tidak pak!"
- Hakim : "GRRRRR!"

(ren)

HUMOR



Instansi Pembina Jabatan Fungsional

(Bagian 1)

ANRI	KEJAGUNG	KKP
1 Arsiparis	1 Jaksa	1 Analis Pasar Hasil Perikanan
BIG	KEMENAG	2 Pengawas Perikanan
1 Surveyor Pemetaan	1 Penghulu	3 Pengelola Ekosistem Laut dan Pesisir
BIN	2 Penyuluh Agama	4 Pengendali Hama dan Penyakit Ikan
1 Agen	KEMENDAGRI	5 Penyuluh Perikanan
BKN	1 Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintah di Daerah (Pengawas Pemerintahan)	KEMENKES
1 Analis Kepegawaian	2 Polisi Pamong Praja	1 Administrator Kesehatan
2 Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur	Kementerian ESDM RI	2 Apoteker
3 Auditor Kepegawaian	1 Inspektur Ketenagalistrikan	3 Asisten Apoteker
BKKBN	2 Inspektur Minyak dan Gas Bumi	4 Bidan
1 Penyuluh Keluarga Berencana	3 Inspektur Tambang	5 Dokter
BMKG	4 Pengamat Gunung Api	6 Dokter Gigi
1 Pengamat Metereologi dan Geofisika	5 Penyelidik Bumi	7 Dokter Pendidik Klinis
BNN	KEMENKUMHAM	8 Epidemiolog Kesehatan
1 Penyuluh Narkoba	1 Analis Keimigrasian	9 Entomolog Kesehatan
BPK	2 Pemeriksa Desain Industri	10 Fisioterapis
1 Pemeriksa	3 Pemeriksa Merek	11 Fisikawan Medis
BPOM	4 Pemeriksa Paten	12 Nutrisisionis
1 Pengawas Farmasi dan Makanan	5 Penyuluh Hukum	13 Okupasi Terapis
BAPETEN	6 Perancang Peraturan Perundang-undangan	14 Ortotis Prostetis
1 Pengawas Radiasi	7 Pemeriksa Keimigrasian	15 Pembimbing Kesehatan Kerja
BAPPENAS	KEMENDIKBUD	16 Penyuluh Kesehatan Masyarakat
1 Perencana	1 Guru	17 Perawat
BPS	2 Pamong Belajar	18 Perawat Gigi
1 Pranata Komputer	3 Pamong Budaya	19 perekam Medis
2 Statistisi	4 Penilik	20 Pranata Laboratorium Kesehatan
BASARNAS	5 Pengawas Sekolah	21 Psikolog Klinis
1 Rescuer	6 Pengembang Teknologi Pembelajaran	22 Radiografer
BATAN	7 Pranata Laboratorium Pendidikan	23 Refraksionis Optisien
1 Pranata Nuklir		24 Sanitarian
BPKP		25 Teknisi Elektromedis
1 Auditor		26 Teknisi Gigi
BPPT		27 Teknik Transfusi Darah
1 Perekayasa		28 Terapis Wicara
2 Teknisi Penelitian dan Perekayasaan		

