

Buletin

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

ISSN: 1979-6277

Informasi yang Mencerahkan
Edisi XXXVI - 2016



OPINI WTP LIMA TAHUN BERTURUT-TURUT, BKN RAIH PENGHARGAAN DARI PRESIDEN

Kepala BKN: Wujudkan
Kinerja ASN Berstandar
Kinerja Kelas Dunia

Talent Pool JPT Pangkas
Rangkaian Seleksi Terbuka
Jabatan Tinggi Birokrasi

Pemerintah Provinsi Jawa
Tengah Apresiasi Kehadiran
UPT BKN Semarang



Pengantar Redaksi

Pembaca Setia yang budiman,

Sungguh menjadi suatu kerinduan bagi Buletin BKN untuk hadir di tengah-tengah Pembaca yang budiman. Kami senantiasa berharap Pembaca yang budiman dan Tim Redaksi Buletin BKN dianugerahkan kesehatan, ide-ide kreatif dan inovatif, terus berkarya, dan meningkatkan kinerja serta melakukan berbagai aktivitas dengan moto seperti yang dikatakan oleh Ben Carson: *“do the best and let God do the rest”*.

Moto tersebut selaras dengan yang dipesankan oleh Kepala BKN sebagaimana yang kami sajikan dalam edisi kali ini, yakni agar mampu mewujudkan kinerja yang berstandar kinerja kelas dunia. Selain itu, pada edisi kali ini kami menyajikan berbagai informasi kepegawaian, yang mengangkat aspek Kinerja ASN sebagai tema sentral, yakni Aplikasi e-Kinerja dan Optimalisasi Kinerja ASN melalui wawancara langsung dengan Sekretaris Utama BKN dan Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian BKN. Masih dalam kaitannya dengan kinerja, kami juga menyajikan Kebijakan Tunjangan Kinerja yang sejak diterapkan hingga kini terus hangat dan aktual,

terlebih lagi Pemerintah kini tengah menyelesaikan Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) tentang Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas PNS.

Sajian berikutnya dalam Info Aktual antara lain pelaksanaan *Talent Pool* BKN, perkembangan implementasi kebijakan Pengalihan PNS, dan lain-lain. Berikutnya Tim Buletin BKN juga menyajikan informasi seputar peresmian Unit Pelaksana Teknis (UPT) pada beberapa daerah, seleksi pejabat dengan sistem *open selection*, peningkatan pelayanan kepegawaian, Korpri, dan perkembangan penyelesaian RPP sebagai tindak lanjut dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Undang-Undang ASN).

Pembaca Setia yang budiman,

Pada edisi kali ini, Tim Buletin BKN menyajikan Rubrik baru, yakni Manajemen Kepegawaian dan Gagasan Inovasi Kepegawaian. Rubrik Manajemen Kepegawaian ditujukan untuk memberikan wawasan sekaligus edukasi bagi Pembaca budiman terkait dengan sistem dan sub-sub sistem dalam manajemen kepegawaian, mulai dari Perencanaan hingga Pemberhentian, Jaminan, dan Perlindungan sebagaimana yang diamanatkan di dalam Undang-

Undang ASN. Adapun penyajian Rubrik Gagasan Inovasi Kepegawaian bertujuan untuk memberikan *trigger* bagi Pembaca budiman untuk memunculkan ide inspiratif, kreatif dan inovatif dalam upaya perbaikan dan pembaharuan yang bermuara pada peningkatan kinerja untuk konteks kepegawaian pada khususnya dan organisasi pada umumnya.

Selain informasi aktual, kami juga menyajikan beberapa opini yang ditulis oleh penulis dengan ide-ide yang bernas. Untuk melengkapi sajian pada edisi awal tahun ini, Serba-Serbi, Konsultasi, dan lain-lain juga kami hadirkan, termasuk informasi singkat terkait pada sampul belakang Buletin BKN ini.

Pembaca Setia yang budiman,

Akhirnya, segenap Tim Redaksi Buletin BKN berharap semoga kehadiran Buletin BKN tidak sekedar untuk pemenuhan kebutuhan informasi, namun kami berharap dapat menjadi sumber referensi dan edukasi serta inspirasi untuk melakukan berbagai inovasi Bidang Kepegawaian maupun pada bidang yang lebih luas lainnya.

Selamat membaca !

Daftar Isi

Berita Utama

- 4** Opini WTP Lima Tahun Berturut-turut, BKN Raih Penghargaan dari Presiden
- 5** Kepala BKN: Wujudkan Kinerja ASN Berstandar Kinerja Kelas Dunia
- 7** 2018 Target Implementasi e-Kinerja Skala Nasional
- 9** SKP Ubah Budaya Kerja ASN Menjadi Lebih Produktif dan Akuntabel
- 11** Menyelaraskan Sistem Penggajian Baru PNS dengan Keberlangsungan Fiskal

Informasi Aktual

- 13** Talent Pool JPT Pangkas Rangkaian Seleksi Terbuka Jabatan Tinggi Birokrasi
- 21** BKN-Kemendikbud Siapkan Penyerahan P3D Pengalihan PNS Guru & Tenaga Kependidikan
- 24** Angin Segar Perubahan Peraturan Pemerintah
- 26** Korpri Beri Rasa dan Warna dalam Birokrasi dan Kemasyarakatan
- 36** Aplikasi DMS dan SITA Tingkatkan Pengelolaan Tata Naskah Kepegawaian

Liputan Daerah

- 38** Upaya Peningkatan Sumber Daya ASN di Bumi Raflesia
- 39** Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Apresiasi Kehadiran UPT BKN Semarang

Manajemen Kepegawaian **BARU**

- 42** Instansi Pemerintah Wajib Susun Jenis Jabatan PNS yang Dibutuhkan

Inovasi Kepegawaian **BARU**

- 55** "Inovasi Kepegawaian Tiada Henti"

Opini

- 45** Upaya Peningkatan Kesejahteraan PNS Oleh: Wakiran, SH, MH
- 47** PNS Berkinerja, Apa ukurannya? Oleh: Desi Handayani Sagala 
- 49** Cermin Alumni Universitas Ramadhan, Tidak Korupsi Oleh: Satia Supardy
- 51** Trik Menulis yang Efektif Oleh: Novi Savarianti Fahrani
- 53** Komunikasi Efektif Bagi Instansi Pemerintah Melalui Media Sosial Oleh: Berry Barusman

Serba-Serbi

- 57** Inilah Perbedaan Prosesor MediaTek Helio P10 vs Helio X10

Konsultasi

- 58** Tugas dan Izin Belajar

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 // Vito 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

Opini WTP Lima Tahun Berturut-turut, BKN Raih Penghargaan dari Presiden

Presiden Republik Indonesia (RI) Joko Widodo memberikan penghargaan kepada 37 entitas pelaporan, yang meliputi 22 Kementerian/Lembaga (K/L), 3 Pemerintah Provinsi, 8 Pemerintah Kabupaten, dan 4 Pemerintah Kota yang berhasil meraih opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) atas laporan keuangannya selama lima tahun berturut-turut.

Penyerahan penghargaan dilakukan di sela pembukaan acara Rapat Kerja Nasional (Rakernas) Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Pemerintah Tahun 2016 di Istana Negara, Jakarta, Selasa (20/9).

Dalam Rakernas yang bertajuk “Mewujudkan Percepatan Pembangunan Infrastruktur dan Pengentasan Kemiskinan” tersebut, Presiden Jokowi, *sapaan akrab Joko Widodo*, menjelaskan jika opini WTP bukan merupakan jaminan bahwa tidak akan ada praktik penyalahgunaan keuangan negara.

“Justru dengan predikat WTP, kita harus bekerja keras lagi untuk membangun budaya pengelolaan keuangan yang transparan dan lebih akuntabel,” katanya.

Kepada para peraih penghargaan tersebut, Presiden mengingatkan bahwa jajaran Pemerintah jangan hanya berhenti pada mengejar predikat opini WTP. Akan tetapi, mereka harus membangun budaya pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel.

Presiden juga berpesan agar segera dibangun sistem keuangan yang baik dengan memanfaatkan teknologi informasi. Selain itu, debirokratisasi dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia juga diminta untuk mengiringi.

“Sekali lagi, kita harus mulai membangun sistem yang baik dengan mengembangkan digitalisasi dan debirokratisasi. Jangan lupa, kita juga harus membangun manusianya dengan meningkatkan kompetensi dan kapasitas sumber daya manusia secara berkelanjutan,” katanya sekaligus membuka Rakernas itu.

Kepada tim redaksi Buletin Kepegawaian Badan kepegawaian Negara (BKN), Kepala Bagian (Kabag) Hubungan Media dan Pengaduan Masyarakat Herman mengungkapkan jika penghargaan kali ini terasa begitu spesial.

Herman mengatakan, sejak Tahun 2009 hingga Tahun 2016, BKN telah meraih opini WTP secara berturut-turut, sehingga penghargaan dari Presiden kepada entitas pelapor, salah satunya BKN, yang telah meraih opini WTP selama 5 tahun secara beruntun merupakan apresiasi tersendiri bagi BKN.

“Ke depan, pengelolaan budaya keuangan yang transparan dan akuntabel di BKN akan semakin ditingkatkan. Selamat kepada warga BKN atas penghargaan yang diraih,” tandasnya.

Secara rinci, K/L yang menerima penghargaan tersebut yaitu Majelis Permusyawaratan Rakyat; Dewan Perwakilan Rakyat; Badan Pemeriksa Keuangan; Kementerian Keuangan; Kementerian Perindustrian; Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan; Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian; Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan; Badan Intelijen Negara; Dewan Ketahanan Nasional.

Kita harus bekerja keras lagi untuk membangun budaya pengelolaan keuangan yang transparan dan lebih akuntabel



Selanjutnya, Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas; Badan Koordinasi Penanaman Modal; Mahkamah Konstitusi; Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan; Badan Tenaga Nuklir Nasional; Lembaga Administrasi Negara; **Badan Kepegawaian Negara**; Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan; Kementerian Perdagangan; Komisi Pemberantasan Korupsi; Dewan Perwakilan Daerah; dan Komisi Yudisial.

Sementara itu, pemerintah daerah yang menerima penghargaan ini yaitu Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, Pemerintah Provinsi Jawa Barat, Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat, Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir, Pemerintah Kabupaten Bengkulu Tengah, Pemerintah Kabupaten Tulang Bawang Barat, Pemerintah Kabupaten Way Kanan, Pemerintah Kabupaten Bintan, Pemerintah Kabupaten Boyolali, Pemerintah Kabupaten Semarang, Pemerintah Kabupaten Gowa, Pemerintah Kota Lubuk Linggau, Pemerintah Kota Metro, Pemerintah Kota Banjar, dan Pemerintah Kota Surakarta. **ber**

Kepala BKN: Wujudkan Kinerja ASN Berstandar Kinerja Kelas Dunia



Kepala BKN dalam pembahasan Penyusunan Standar Kinerja Jabatan PNS. (foto: mia)

Pesatnya perkembangan dan dinamika yang terjadi pada berbagai aspek dan sektor menuntut adanya perubahan dan penyesuaian sebagai respons proaktif untuk menghadapi dan mengantisipasinya. Tidak terkecuali bagi sektor pemerintah dalam menjalankan roda pemerintahan dan pelayanan masyarakat. Konsekuensinya, ekspektasi dan standar dalam pelaksanaan pekerjaan juga mengalami perubahan bahkan cenderung mengalami peningkatan. Hal tersebut termasuk di antaranya standar kinerja aparatur Pemerintah (Aparatur Sipil Negara/ASN).

Kondisi tersebut semakin distimulasi dengan keberadaan teknologi *digital* yang telah digunakan pada kebanyakan bidang pekerjaan, termasuk dalam bidang kepegawaian. Pencarian akan standar kinerja barupun tidak terhindarkan seiring dengan adanya tuntutan akan adanya perubahan standar kompetensi yang selama

ini digunakan menuju standar kompetensi baru yang memenuhi tingkat atau kelas dunia.

Demikian disampaikan oleh Kepala BKN, Bima Hari Wibisana dalam pembahasan terkait dengan Penyusunan Standar Kinerja Jabatan PNS pada Agustus silam. Sebagaimana diketahui bahwa kinerja ASN tidak terlepas dari manajemen kinerja ASN yang merupakan bagian integral dari strategi komprehensif manajemen ASN. Manajemen kinerja ASN merupakan penerjemahan terhadap tujuan dan sasaran serta strategi masing-masing unit yang ada di dalam organisasi ke dalam implementasi dan upaya realistis untuk mencapainya. Oleh karena itu, pemahaman yang baik akan manajemen ASN, manajemen kinerja, manajemen kompetensi ataupun manajemen talenta menjadi hal yang krusial dan mendasar untuk terciptanya proses organisasi yang baik.

Lebih lanjut, Kepala BKN mengajak setiap insan ASN untuk melakukan *review* kembali pola kerja yang selama ini dilaksanakan dan melakukan prediksi 10 hingga 15 tahun ke depan, apakah pola ataupun cara kerja ini masih akan terus dilakukan atau akan bergeser ke arah yang lebih mudah lagi. “Tanpa adanya integrasi pemahaman yang sama akan manajemen yang dilakukan masing-masing unit hanya akan menghasilkan sesuatu yang tidak teratur,” tandas Kepala BKN.

Kepala BKN juga menyatakan bahwa saat ini kebutuhan organisasi perlu mempertimbangkan keberlangsungan sumber daya manusia (SDM) sekaligus regenerasi kepemimpinan organisasi. Salah satu instrumen yang dapat digunakan adalah dengan manajemen talenta terintegrasi (*integrated talent management*), di mana tahapan yang ada meliputi *talent strategic and planning, sourcing and recruitment, performance management*,

learning and development, succession planning, juga leadership development. Kepala BKN berharap bahwa harus dapat dipenuhi sosok SDM dengan talenta yang dibutuhkan pada sepuluh tahun ke depan.

Seiring dengan hal tersebut, untuk mewujudkan kinerja ASN dan Instansi Pemerintah yang baik, dapat meniru dan mengadopsi standar kinerja yang telah digunakan oleh perusahaan kelas dunia yang telah mendapatkan pengakuan di bidangnya. “Perlu untuk lebih melihat kinerja bukan hanya kuantitas yang telah dikerjakan, akan tetapi juga kualitas yang dihasilkan. Untuk itu, dapat diadopsi standar kinerja dari perusahaan ternama berskala internasional yang telah mendapatkan pengakuan di bidangnya,” jelas Kepala BKN.

Oleh karena itu, pemahaman dasar tentang sistem manajemen kinerja (*performance management system*) menjadi sangat penting, mulai dari standar kinerja, pengukuran kinerja, proses peningkatan kualitas dan laporan kemajuan yang dicapai (lihat gambar 2).

Undang-Undang ASN telah menegaskan bahwa ASN sebagai profesi memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya, wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya, mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai serta menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen ASN sebagai bagian dari nilai dasar ASN. Oleh karena itu, untuk memperoleh sosok ASN yang berkelas dunia, maka sistem manajemen kinerja ASN juga harus dapat sejajar dengan sistem manajemen kinerja organisasi/

perusahaan kelas dunia, dengan tetap mengedepankan objektivitas dalam pembinaan ASN sehingga secara nyata dan kontinu diperoleh sosok ASN yang profesional dan bermartabat. **jan**

“Tanpa adanya integrasi pemahaman yang sama akan manajemen yang dilakukan masing-masing unit hanya akan menghasilkan sesuatu yang tidak teratur,”

~ Kepala BKN



Gambar 1. Integrated Talent Management.



Gambar 2. Integrated Talent Management.



Sesma BKN. (foto: mia)

2018 Target Implementasi e-Kinerja Skala Nasional

Perbincangan Bersama Sekretaris Utama BKN

Mungkin banyak dari pegawai Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang masih bertanya-tanya tentang indikator kinerja yang akan diterapkan di BKN. Awalnya dihadirkan sistem e-Kinerja melalui *ekinerja-asn.id/kinerja* pada Januari 2016 lalu, di mana sistem ini terhubung secara langsung dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) setiap pegawai. Tetapi dalam perjalanannya justru muncul sistem indikator yang berbeda melalui *ekinerja-tunkin.bkn.go.id* yang terhubung langsung dengan sistem pembayaran tunjangan kinerja (tunkin) pegawai.

Tentu kehadiran kedua sistem e-Kinerja ini menimbulkan pertanyaan, indikator apa yang sebenarnya akan digunakan ke depan. Untuk menjawab keraguan tersebut, Tim Buletin Kepegawaian BKN secara khusus berbincang dengan Sekretaris Utama BKN Usman Gumanti Senin, (15/8) untuk menanyakan lebih lanjut mengenai

penerapan e-Kinerja. Usman mengakui bahwa menata indikator yang tepat untuk menentukan hasil kinerja suatu organisasi memerlukan kesiapan yang matang sebelum diberlakukan dalam skala yang lebih besar. Hal itu pula yang kini BKN tengah lakukan untuk memastikan kesiapan indikator kinerja berbasis sistem (e-Kinerja) yang telah dirancang bangun di Tahun 2015 dapat benar-benar diimplementasikan sesuai dengan target yang ditetapkan. Berikut rangkaian perbincangannya:

Apa pandangan Bapak tentang penerapan sistem e-Kinerja di BKN saat ini?

Sebelum kita berbicara jauh mengenai kesiapan sistem e-Kinerja ke depan, kita perlu mengingat kembali gagasan dasar indikator kinerja yang kita gunakan saat ini. Tentu indikator kinerja yang dibangun harus berorientasi pada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian

Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Kepala BKN Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP 46 Tahun 2011. BKN sudah membangun aplikasi e-Kinerja sejak 2 (dua) tahun lalu dan bahkan sudah dilakukan uji coba penerapan. Esensi awal dibangunnya e-Kinerja pertama-tama tentu untuk merevolusi sistem penilaian manual ke dalam sistem yang akan mempercepat proses penilaian kerja pegawai dan menyediakan informasi kinerja PNS yang akurat.

Tetapi dalam implementasinya saat ini BKN bahkan memiliki dua sistem indikator kinerja melalui *ekinerja-asn.id/kinerja* dan *ekinerja-tunkin.bkn.go.id*, apa pendapat Bapak?

Nah begini ketika mulai dilakukan penerapan indikator melalui *ekinerja-asn.id/kinerja*, hasil evaluasi uji coba memperlihatkan ternyata perlu dilakukan pengembangan untuk benar-benar menjamin kesiapan sistem tersebut 100%, sebelum diberlakukan tidak hanya

dalam skala internal tetapi secara nasional. Untuk mengantisipasi kesiapan yang tentu memerlukan waktu, kemudian dihadirkan *ekinerja-tunkin.bkn.go.id* sebagai indikator sementara untuk mengukur kinerja pegawai secara internal.

Penerapan *e-kinerja-tunkin.bkn.go.id* saat ini sangat menentukan sistem pembayaran tunkin pegawai, dengan mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 120 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan BKN. Jadi hasil penilaian kinerja melalui sistem tersebut akan menentukan besaran tunkin yang akan diterima pegawai BKN. Jika kinerjanya tidak maksimal, tentu besaran tunkin yang diterima tidak mencapai 100%.

Jadi bisa dikatakan indikator kinerja yang kita gunakan sementara ini melalui ekinerja-tunkin.bkn.go.id, sampai kapan penerapan ini berlangsung?

Hakikatnya kedua sistem indikator ini dapat digunakan secara berdampingan, tetapi sistem *ekinerja-asn.id/kinerja* harus dipersiapkan secara matang sebelum penerapan berlangsung. Sistem yang dibangun harus dipastikan kesiapannya dengan memperhatikan 4 (empat) prinsip kinerja yang mencakup objektifitas (pekerjaan yang dilakukan sesuai tugas pokok dan fungsi jabatan), terukur (capaian kinerja yang dapat diukur secara kuantitas dan kualitas), perlunya partisipasi pimpinan terhadap pegawainya, dan tentunya hasil indikator kinerja harus dapat dipertanggungjawabkan (akuntabel).

Tetapi sistem indikator melalui ekinerja-tunkin.bkn.go.id belum terhubung dengan SKP, bagaimana cara kerja penilaiannya?



Tampilan *ekinerja-asn.id/kinerja*

Tampilan *ekinerja-tunkin.bkn.go.id*

ini juga terus kita dorong, Direktorat Kinerja ASN kita

Untuk saat ini kita mengacu pada pembayaran tunkin pegawai yang dilihat dari hasil indikator *ekinerja-tunkin.bkn.go.id*, proses penilaiannya tentu berorientasi pada seberapa maksimal kinerja yang dihasilkan pegawai akan berbanding lurus dengan tunkin yang diterima. Tetapi ke depan, kita pasti akan berlakukan sistem indikator yang terkoneksi dengan SKP pegawai sehingga *ekinerja-asn.id/kinerja* dapat memperlihatkan target dan capaian kinerja pegawai sesuai kontrak kerja dengan pimpinan sudah *balance* atau tidak, dan hasil tersebutlah yang menentukan besaran tunkin yang diperolehnya. Prinsipnya kedua sistem kinerja ini sama mengacu pada kelayakan besaran tunkin yang diterima seorang pegawai sesuai hasil kinerjanya.

Kapan target BKN berlakukan ekinerja-asn.id/kinerja secara nasional?

BKN melalui Direktorat Kinerja ASN saat ini sedang menyusun Standar Kinerja yang akan menjadi dasar pengembangan sistem *e-kinerja-asn.id/kinerja*. Penerapan dalam skala nasional kita targetkan di Tahun 2018 tergantung kesiapan sistem ini, jika di tahun depan sistem ini sudah siap, kenapa tidak akan kita gunakan di tahun 2017. Perbaikan dan penyempurnaan terhadap sistem

minta untuk lakukan evaluasi di internal hingga aplikasi tersebut layak untuk kita berlakukan secara nasional.

Mengingat beberapa instansi lain juga memiliki indikator kinerja pegawai, bagaimana penerapan sistem ini nantinya dalam skala nasional?

Pertama-tama yang perlu kita benahi adalah kesiapan implementasi sistem *e-Kinerja* yang kita bangun, harus dilakukan uji coba berkali-kali sebelum kita berlakukan bagi keseluruhan instansi. Setiap indikator kinerja yang digunakan di berbagai instansi tentu berkaitan dengan pembayaran tunkin pegawainya, saya kira dasar pengukuran setiap sistem tidak berbeda jauh. Jika nantinya sistem yang sudah kita bangun ini (*ekinerja-asn.id/kinerja*) dapat berlaku secara nasional, indikator kinerja yang sudah ada di berbagai instansi dapat kita integrasikan ke dalam sistem BKN. Misalnya saja pengintegrasian pengolahan data kepegawaian di setiap instansi yang mengacu pada Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) yang dikelola BKN. Dari aspek dasar hukum, UU ASN juga memberikan wewenang kepada BKN bahwa sistem kepegawaian harus terintegrasi dengan BKN secara nasional. **des**



Deputi PMK BKN. (foto: mia)

Kinerja PNS yang tidak terukur dan bekerja hanya seperti biasa, lambat laun akan mulai terkikis. Anggapan masyarakat bahwa kinerja PNS tidak jelas sedikit demi sedikit akan hilang. Hal ini seiring dengan adanya kewajiban PNS setiap tahunnya harus menetapkan sasaran kerja pegawai yang berisi kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu setahun, hal ini sebagaimana diatur dalam PP No. 46 Tahun 2014.

Dalam UU ASN No 05 Tahun 2014 disebutkan bahwa BKN memiliki fungsi untuk melakukan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN secara Nasional. Untuk dapat menjalankan tugas tersebut salah satu fungsinya adalah melakukan pembinaan dan evaluasi pelaksanaan penilaian kinerja pegawai ASN di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Berdasarkan Perka BKN No. 19 Tahun 2014 fungsi tersebut dilaksanakan oleh Deputi Pembinaan Manajemen Kepegawaian (PMK). Buletin BKN Berkesempatan mewawancarai Deputi PMK BKN Yulina Setiawati NN, SH. MM. Untuk menggali lebih jauh hal-hal yang berkaitan dengan kinerja PNS yang saat ini menjadi pembahasan hangat.

Bisa dijelaskan ruang lingkup tugas dan fungsi yang dijalankan oleh Kedeputian PMK BKN? Tugas Deputi PMK adalah melaksanakan penyusunan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pembinaan kinerja, jabatan karier, kompensasi PNS, dan jabatan fungsional yang menjadi kewenangan BKN

SKP Ubah Budaya Kerja ASN Menjadi Lebih Produktif dan Akuntabel

Untuk melaksanakan tugas tersebut fungsi Deputi PMK adalah a.) penyusunan dan penetapan kebijakan teknis di bidang pembinaan kinerja, jabatan karier, kompensasi Pegawai Negeri Sipil, jabatan fungsional yang menjadi kewenangan BKN; b.) pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pembinaan kinerja, kompensasi Pegawai Negeri Sipil, jabatan fungsional yang menjadi kewenangan BKN; c.) koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan; d.) pemberian bimbingan teknis dan fasilitasi di bidang pembinaan kinerja, jabatan karier, karier, kompensasi Pegawai Negeri Sipil, jabatan fungsional yang menjadi kewenangan BKN; e.) pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidangnya; dan f.) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala.

Apa saja yang menjadi bidang garap dan kendala-kendala yang dihadapi untuk kesuksesan pelaksanaan kinerja ASN?

Yang sudah disiapkan dan dilaksanakan oleh Kedeputian PMK dalam pembinaan dan pengembangan Kinerja PNS adalah Penyusunan Standar kinerja jabatan, Pengembangan sistem kinerja PNS, Pembangunan *database* kinerja dan pembangunan aplikasi penilaian kinerja dan aplikasi evaluasi penilaian kinerja, Pelaksanaan evaluasi kinerja PNS, dan Sosialisasi, seminar, FGD, *workshop* tentang kinerja.

Kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja sesuai PP No. 46 Tahun 2014 adalah kesulitan PNS dalam melakukan *cascading* tugas jabatan sebagai turunan dari RKAT dan tugas jabatan yang lebih tinggi serta belum ditetapkan standar kinerja jabatan oleh Instansi-Instansi, di mana standar Kinerja setiap jabatan berbeda beda.

Untuk mempermudah pengukuran kinerja PNS, BKN telah membuat aplikasi e-kinerja dan e-semangat, apa perbedaannya?

Bahwa penggunaan e-kinerja tujuannya adalah untuk terwujudnya akuntabilitas penilaian, mempermudah proses penilaian dan membiasakan PNS dengan penggunaan Teknologi Informasi. Untuk penggunaan e-kinerja bagi PNS di lingkungan BKN telah diterbitkan Surat Edaran Kepala Biro Kepegawaian BKN tentang penggunaan e-kinerja bagi PNS, yang harus digunakan oleh PNS BKN sejak 01 Januari 2016, namun demikian berdasarkan hasil pemantauan, belum semua PNS BKN melaksanakan SE tersebut. Hal ini disebabkan karena kurang komitmennya para PNS dan aplikasi yang *complicated*, serta lambatnya proses adaptasi dengan Teknologi Informasi. Oleh karena itu, BKN membuat aplikasi transisi yang disebut e-semangat.

Adapun perbedaan e-kinerja dan e-semangat dijelaskan pada Infografis di halaman selanjutnya.

Keunggulan dari e-kinerja dibandingkan dengan e-semangat, e-kinerja memiliki keunggulan dalam memfasilitasi penilaian prestasi kerja di akhir tahun. Pertama, validitas kegiatan yang dilaporkan melalui e-kinerja lebih terjaga. karena masing-masing kegiatan dilaporkan beserta detail jam pelaksanaan kegiatan, sehingga memudahkan atasan memverifikasi kegiatan. Kedua, e-kinerja mengharuskan pengklasifikasian kegiatan kerja PNS menuju sasaran kerja-sasaran kerja yang tertera dalam SKP serta kegiatan non-SKP. Pengklasifikasian tersebut dapat mempermudah penilaian capaian masing-masing sasaran kerja dalam SKP. Artinya, kegiatan-kegiatan yang menunjang

Perbedaan e-kinerja dan e-semangat

e-Kinerja
Proses perekaman data SKP
Proses perekaman rencana bulanan sebagai rencana tahapan penyelesaian SKP
Proses perekaman aktifitas harian yang terkait SKP (menu tugas harian)
Proses perekaman aktifitas harian yang terkait tugas jabatan namun tidak terkait SKP (menu tugas tambahan)
Proses perekaman aktifitas harian yang tidak terkait dengan tugas jabatan namun merupakan tugas kedinasan (menu tugas produktifitas)
Proses pencarian data progress/kemajuan penyelesaian SKP (sebagai bahan penilaian periodik), oleh atasan ataupun oleh PNS yang bersangkutan
Proses penilaian kualitas mutu SKP
Proses realisasi tunjangan kinerja (tunkin) berdasarkan SKP, bulanan dan harian
Proses realisasi tunkin berdasarkan harian
Proses pencarian data statistik perorangan untuk mengetahui kesenjangan antara kegiatan harian yang terkait SKP, yang terkait tambahan, dan terkait produktifitas. Sebagai bahan pembenahan nama jabatan dan beban kerja di masing-masing unit.
Proses pencetakan rekapitulasi kegiatan harian dalam kelompok tahun
Proses pencetakan rekapitulasi kegiatan harian dalam kelompok bulan
Proses pencarian data hasil penilaian akhir SKP
Pencarian data perkiraan nilai rupiah tunkin yang didapat
Pengiriman data bukti kegiatan harian <i>by system</i> (upload bukti)

terlaksananya salah satu sasaran kerja SKP PNS dapat diukur kuantitasnya secara pasti.

Melihat permasalahan yang ada, apa saran Ibu untuk kesuksesan penerapan penilaian prestasi kerja dengan SKP?

Perubahan harus dimulai dari hal yang sederhana karena tidak semuanya siap atas perubahan, tapi pada satu titik kita harus berubah. Kalau menghadapi kesulitan jangan menghindari, tapi harus dihadapi dan diselesaikan. Perubahan ini tidak akan berhasil apabila kita tidak punya *development mindset*, dan perlu adanya *sponsorship* dari senior atau Pimpinan, serta harus ada

e-Semangat

Proses perekaman aktifitas harian yang tidak dikaitkan baik dengan SKP/ tambahan/produktifitas
Proses realisasi tunkin berdasarkan harian
Proses pencetakan rekapitulasi kegiatan harian dalam kelompok bulan
Integrasi <i>database</i> kegiatan kedinasan harian dengan <i>database</i> tunjangan kinerja (aplikasi tunkin Biro Keuangan)

yang mengawal penilaian SKP dengan benar dan penggunaan e-kinerja di lingkungan masing-masing, oleh karena itu Instansi perlu membentuk Tim Penilai Kinerja sebagaimana diatur dalam UU ASN.

Apa pesan yang perlu disampaikan kepada seluruh elemen di BKN terkait pelaksanaan e-kinerja?

BKN sebagai instansi yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian nasional dituntut untuk siap menghadapi perubahan. BKN harus menjadi *role model* yang mampu melaksanakan prinsip-prinsip *merit system* dari hulu sampai hilir. Termasuk melaksanakan penilaian prestasi kerja dengan menggunakan e-kinerja, apabila bisa dilaksanakan dengan baik maka niscaya dapat mengubah menjadi budaya kerja baru yang produktif.

Bagaimana perkembangan penerapan e-kinerja instansi pemerintah secara umum?

Penilaian prestasi kerja berdasarkan PP No. 46 Tahun 2011 sudah dilakukan secara nasional, meskipun saya melihat penilaian prestasi kerja dengan SKP belum dilaksanakan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan, hal tersebut berdasarkan hasil evaluasi yang dilaksanakan ke beberapa

Instansi. Sedangkan implementasi e-kinerja di Instansi ditargetkan tahun depan tumbuh secara signifikan.

Kiranya perlu ditetapkan regulasi yang mengharuskan Instansi menerapkan e-kinerja seperti halnya

penerapan SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian-red-). Namun demikian semua tergantung dari komitmen dari Instansi dan yang mengawalnya. Kalau ada regulasi tetapi yang mengawal tidak serius akan lamban pelaksanaannya.

Saya melihat beberapa instansi juga sudah menerapkan tetapi ada yang menerapkan dengan versi sendiri karena ada beberapa instansi yang telah lebih dulu membangun e-kinerja. Pada dasarnya BKN tetap mendorong penggunaan e-kinerja yang telah dibangun oleh masing-masing Instansi. Karena setiap instansi mempunyai karakteristik tersendiri yang kadang-kadang tidak bisa di fasilitasi dengan satu sistem. Oleh karena itu e-kinerja perlu disempurnakan agar ke depannya dapat digunakan secara nasional.

Apa upaya pembinaan yang dilakukan untuk menggiatkan penilaian kinerja ASN?

Untuk langkah pembinaan kita lakukan secara *continue* sosialisasi, *workshop*, fasilitasi serta evaluasi secara *continue* terhadap pelaksanaan penilaian SKP yang dilakukan oleh instansi. Dan pada saat ini sedang dirancang sistem evaluasi kinerja. Dalam tahap awal sebelum sistem e-evaluasi kinerja tersebut selesai, instansi diwajibkan melapor ke BKN mengenai jumlah PNS yang sudah dilakukan penilaian prestasi kerjanya dan hasil penilaiannya disampaikan dalam bentuk *soft copy excel* dan *hard copy*. Selain merancang sistem e-evaluasi kinerja tersebut pada saat ini sedang disusun rancangan Peraturan Kepala BKN tentang e-evaluasi kinerja. *fhu*

Menyelaraskan Sistem Penggajian Baru PNS dengan Keberlangsungan Fiskal

Sesuai dengan amanat Undang-Undang ASN, yakni Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, khususnya pada Pasal 21 huruf a antara lain dinyatakan bahwa PNS berhak memperoleh gaji, tunjangan, dan fasilitas. Selain itu, dalam Pasal 79 dinyatakan bahwa Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS. Gaji sebagaimana dimaksud dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan resiko pekerjaan, dan pelaksanaannya dilakukan secara bertahap. Lebih lanjut dalam Penjelasan Pasal 79 ayat (3) dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan “secara bertahap”, antara lain bahwa proses perubahan sistem penggajian yang semula berbasis pangkat golongan dan masa kerja menuju ke sistem berbasis pada harga jabatan sehingga memerlukan kesiapan menyusun peta jabatan dan analisis harga jabatannya secara menyeluruh sehingga dibutuhkan waktu yang cukup. Sebagai tindak lanjut UU ASN tersebut pada saat ini sedang disusun RPP tentang Gaji, Tunjangan dan Fasilitas PNS. Oleh karena itu, momentum perubahan sistem penggajian PNS yang baru diharapkan akan dapat membawa paradigma baru dan perubahan signifikan dalam pembinaan dan pelaksanaan manajemen kepegawaian sejalan dengan penerapan sistem manajemen ASN Indonesia berbasis *merit system*.

Perubahan dalam sistem penggajian PNS tersebut tentunya memiliki implikasi dalam banyak hal, salah satunya adalah implikasi fiskal negara. Untuk memahami lebih jauh mengenai hal tersebut, tim Buletin BKN yang dipimpin oleh Direktur



Dirjen Anggaran, Kementerian Keuangan, Askolani. (foto: mia)

Kompensasi ASN BKN, Wakiran bersama dengan Pimpinan Redaksi, Janry Simanungkalit dan anggota Redaksi Buletin BKN, Fino dan Mia melakukan wawancara dengan Dirjen Anggaran, Kementerian Keuangan, Askolani. Berikut sari dari hasil wawancara dengan Beliau.

Mengacu pada amanat Undang-Undang ASN, akan terjadi perubahan yang signifikan dalam sistem penggajian PNS ke depan, yakni menuju sistem penggajian PNS baru yang dikenal dengan Sistem Penggajian berbasis Jabatan. Di dalam sistem penggajian PNS yang baru, selain terjadi perubahan dari yang semula berbasis pada pangkat, golongan ruang dan masa kerja menjadi berbasis jabatan, juga terjadi simplifikasi komponen penghasilan (kompensasi finansial langsung) PNS menjadi 3 (tiga)

komponen penghasilan, yakni Gaji, Tunjangan Kinerja dan Tunjangan Kemahalan. Selain itu, PNS juga memperoleh Fasilitas guna mendukung pelaksanaan tugas jabatan masing-masing.

Simplifikasi komponen penghasilan tersebut haruslah dilihat dan disikapi secara hati-hati, kritis, dan komprehensif, terutama dampak fiskalnya, terlebih lagi jika dikaitkan dengan sistem pensiun PNS. Saat ini, sistem pembiayaan pensiun PNS yang kita terapkan adalah sistem “Pay as You Go”, di mana pembayaran manfaat pensiun dibebankan sepenuhnya kepada APBN. Ini tentu saja sangat memberatkan keuangan, sementara di sisi lain APBN tidak hanya digunakan untuk membayar pensiun PNS, melainkan juga untuk pembangunan, harus ada “celah”

untuk belanja pembangunan. Oleh karena itu, untuk saat ini komposisi gaji akan lebih kecil dari pada tunjangan kinerja, sebab jika sebaliknya akan berdampak pada komitmen pemberian pensiun PNS yang hingga kini sudah mencapai angka 100 triliun rupiah.

Terlebih lagi dari sisi penganggaran, kita sudah “terikat” dengan belanja wajib yang tidak dapat dielakkan, seperti alokasi untuk belanja Pendidikan sebesar 20%, Kesehatan 5%, kewajiban bunga utang, subsidi, Dana Alokasi Umum (DAU), dan Dana Alokasi Khusus (DAK) yang semuanya bersifat mengikat. Pada posisi APBN tahun 2015 – 2016, “ikatan” dimaksud mencapai 78% dari total pagu anggaran kita, 5 tahun sebelumnya malah di atas 80% mendekati 90%. Hal ini tentu saja akan menyulitkan Pemerintah untuk mengarahkan pembangunan setiap tahun akan ke mana. Di sisi lain, kita dituntut untuk membangun infrastruktur sementara dana yang ada hanya 5 % yang juga harus dibagi-bagi dengan masing masing Instansi Pemerintah (Pusat dan Daerah), seperti Kementerian Sosial untuk kegiatan sosial, TNI dan Polri di mana kita butuh pertahanan dan keamanan, belum yang lain-lain lagi, yang mempunyai kebutuhan dan kepentingan pokoknya masing masing.

Hal-hal sebagaimana yang telah diuraikan tersebutlah yang harus dilihat secara luas, sehingga tidak hanya kepentingan parsial satu sektor saja. Kalau tidak, maka Pemerintah tidak akan bisa menjalankan pembangunan karena tidak ada “ruang” lagi untuk mengelola fiskal negara. Pemerintah pada prinsipnya tetap berupaya semaksimal mungkin untuk mensejahterahkan PNS. Kini kita agak terbantu dengan adanya Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), khususnya terkait dengan pelayanan

kesehatan, tidak hanya bagi PNS aktif, termasuk juga pensiunan PNS.

Dalam kaitannya dengan kebijakan penggajian PNS, Askolani mengingatkan agar disusun dengan berpedoman pada penyusunan kebijakan publik yang benar, yang mencakup kepentingan umum dan dampaknya, sehingga kita harus menyiapkan alternatif kebijakan, kemudian dapat membedakan masing-masing alternatif kebijakan dimaksud. Selanjutnya, kita hitung secara bersama-sama berapa dampak fiskalnya, sehingga dapat dinilai kemampuan fiskal kita pada jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang. Selanjutnya dapat disusun untuk kebutuhan belanja wajib, kemudian komposisi penerimaan akan berapa yang naik tiap tahun dari pajak, dan lain-lain dalam kerangka perwujudan pembangunan nasional. Hal ini tentunya membutuhkan koordinasi bersama antarinstansi Pemerintah.

Dalam melihat fenomena pemberian “tunjangan kinerja” yang cukup bervariasi antarinstansi Pemerintah, terutama Pemerintah Daerah, Askolani mengingatkan bahwa tunjangan kinerja semua PNS, baik yang bertugas di Instansi Pemerintah Pusat maupun Daerah haruslah harmonis. Dengan demikian, kalau nanti ada PNS yang akan mutasi ke Instansi Pemerintah Pusat atau sebaliknya akan lebih mudah dilakukan. Selain itu, yang harus diingat bahwasanya Pemerintah Daerah hanya mengelola keuangan negara di Daerah yang seharusnya digunakan lebih banyak untuk pembangunan, bukan untuk aparaturnya semata. Itu bukan milik institusi, melainkan merupakan uang publik, baik uang itu di dapatkan melalui langsung dari Instansi Pemerintah Pusat atau tidak, uang publik haruslah diutamakan untuk belanja pembangunan. Oleh karena itu, perlu ada standarisasi dalam

pemberian tunjangan kinerja PNS ke depan, untuk kemudian dapat diharmonisasikan ke dalam aspek kepegawaian lainnya, seperti terkait dengan administrasi kepegawaian, sistem kepangkatan, dan lain-lain hingga pensiunnya.

Faktanya, anggaran untuk belanja pegawai Instansi Pemerintah Daerah sudah masuk di dalam anggaran DAU. Hitungan normal DAU yang diberikan ke Instansi Pemerintah Daerah yang dipakai untuk belanja pegawai memang bervariasi, namun secara rata-rata mencapai 60 triliun rupiah. Dengan sistem penggajian baru ke depan haruslah berpedoman pada beban-beban anggaran tersebut, sehingga seharusnya tidak ada alasan anggaran yang ada saat ini tidak cukup untuk membiayai sistem penggajian PNS yang baru nantinya.

Dengan demikian, sistem penggajian PNS yang baru melalui desain Rancangan PP tentang Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas PNS yang kini sedang dalam proses penyusunan perlu memperhatikan beberapa hal berikut:

1. Kapasitas Fiskal, baik Pusat maupun Daerah, sehingga diperlukan perhitungan yang cermat.
2. Harmonisasi antar kebijakan terkait, baik yang sudah ada dan masih berlaku maupun yang akan dirumuskan dan diterapkan.
3. Tetap mengedepankan semangat amanat Undang-Undang ASN untuk mewujudkan PNS yang sejahtera, melalui sistem penggajian yang adil, layak, dan akuntabel.
4. Perubahan sistem penggajian PNS ke depan haruslah menjadi bagian dari reformasi birokrasi, yang juga harus diikuti oleh perubahan-perubahan aspek manajemen PNS lainnya, termasuk struktur kelembagaan.

jan



Kepala BKN dalam jumpa pers selepas pembukaan kegiatan (foto: kis)

Komitmen Pemerintah untuk meningkatkan kualitas layanan birokrasi menuntut adanya aparatur negara dengan kompetensi tinggi. Guna mewujudkan hal tersebut, diperlukan sebuah *database* yang memuat kompetensi ASN sehingga jika suatu ketika terdapat jabatan kosong, akan mudah ditemukan kandidat ASN pengisi jabatan tersebut. Terkait itu Badan Kepegawaian Negara (BKN) kembali menggelar proses penilaian kompetensi dan potensi pimpinan tinggi dan kandidat pimpinan tinggi dalam event yang bertajuk “*Talent Pool* Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) 2016. Kegiatan yang akan berlangsung mulai 1 Agustus hingga 31 Agustus 2016 digelar di Pusat Pengembangan Aparatur Sipil Negara (Pusbang ASN), Ciawi, Bogor. Pelaksanaan *Talent Pool* JPT 2016 ini diikuti oleh 1.000 peserta dari 43 instansi, dengan rincian 6 instansi pusat dan 37 instansi daerah. Melalui *Talent Pool* JPT diharapkan akan terwujud *database* ASN, khususnya dari level administrator (kandidat JPT) dan JPT, beserta kompetensi dan potensi yang dimiliki.

Kepala BKN, Bima Haria Wibisana dalam jumpa pers selepas pembukaan kegiatan tersebut, Senin (1/8/2016) mengatakan hasil dari *talent pool* JPT ini dapat digunakan untuk memperpendek rangkaian seleksi terbuka dalam pengisian jabatan pimpinan tinggi birokrasi. “Dengan *talent pool*,

Talent Pool JPT Pangkas Rangkaian Seleksi Terbuka Jabatan Tinggi Birokrasi

kandidat pengisi JPT hanya perlu mengikuti proses wawancara untuk memperdalam hasil *assessment* yang sudah dilakukan dalam *Talent Pool* JPT 2016 ini,” jelas Bima.

Talent pool JPT sejatinya merupakan *database* kompetensi dan potensi para pejabat tinggi birokrasi dan kandidat pejabat tinggi (yang saat ini berada dalam jabatan administrator). Kepala BKN mengatakan ke depan pemerintah menargetkan terwujudnya *database* yang berisi individual *competency profile* bagi 4,5 juta PNS di mana dalam *database* itu akan termuat data mengenai kompetensi dan potensi setiap PNS, yang terdiri dari latar belakang pendidikan, pengalaman diklat (pendidikan dan pelatihan) serta riwayat jabatan setiap PNS. “Dengan data yang ada itu kita bisa memprediksi kompetensi setiap PNS. Kali ini kita mengawali dengan proses penilaian terhadap para PNS yang mengisi JPT dan PNS kandidat pengisi JPT dalam event ‘*Talent Pool*’ ini”.

Pelaksanaan *Talent Pool* JPT ini sejalan dengan Butir RPJMN – Bidang Hukum dan Aparatur (bab 7), bahwa penyusunan *Talent Pool* ini sebagai bentuk penerapan manajemen ASN yang transparan, kompetitif, dan berbasis merit untuk mewujudkan ASN yang profesional dan bermartabat. Keberadaan *Talent Pool* ini juga untuk mewujudkan Sistem Pengkaderan pejabat tinggi ASN –termasuk pengembangan *database* profil kompetensi calon dan pejabat tinggi ASN.

Kepala BKN menambahkan bahwa keberadaan informasi data kompetensi individu yang kemudian ditunjang dengan *job management* akan dapat digunakan sebagai *career planning* setiap PNS. “Ke depan kita berharap akan dengan mudah menemukan kandidat pengisi sebuah jabatan yang kosong di birokrasi. Selain itu dengan *database* kompetensi dan potensi serta *job*

management, setiap PNS akan bisa melihat arah karir yang bisa dia tempuh pada level yang lebih tinggi”.

Lebih lanjut Kepala BKN menjelaskan bahwa saat ini pengisi JPT di seluruh Indonesia berjumlah 15 ribu orang. “Nah, untuk mewujudkan *database* yang memuat profil kompetensi individu PNS diperlukan waktu dan biaya, BKN mendesain metode yang paling cepat dan murah. Namun mengingat kemampuan BKN hanya mampu mengakses antara 1000-2000 orang per tahun, maka pada tahun 2016 ini BKN mencoba melibatkan perguruan tinggi untuk membantu mempercepat melakukan penilaian. Di tahun 2016 ini target keseluruhan sesungguhnya berjumlah 1300 orang. Di Agustus ini kami mengases 1000 orang dan sisa yang 300 orang itu akan dilakukan oleh perguruan tinggi. Adapun hasil dari pelaksanaan *talent pool* ini akan berguna bukan hanya untuk promosi semata tapi juga untuk pengembangan, khususnya pengembangan *soft skills*, seperti kepercayaan diri untuk mengambil keputusan, terlebih untuk hal-hal krusial”.

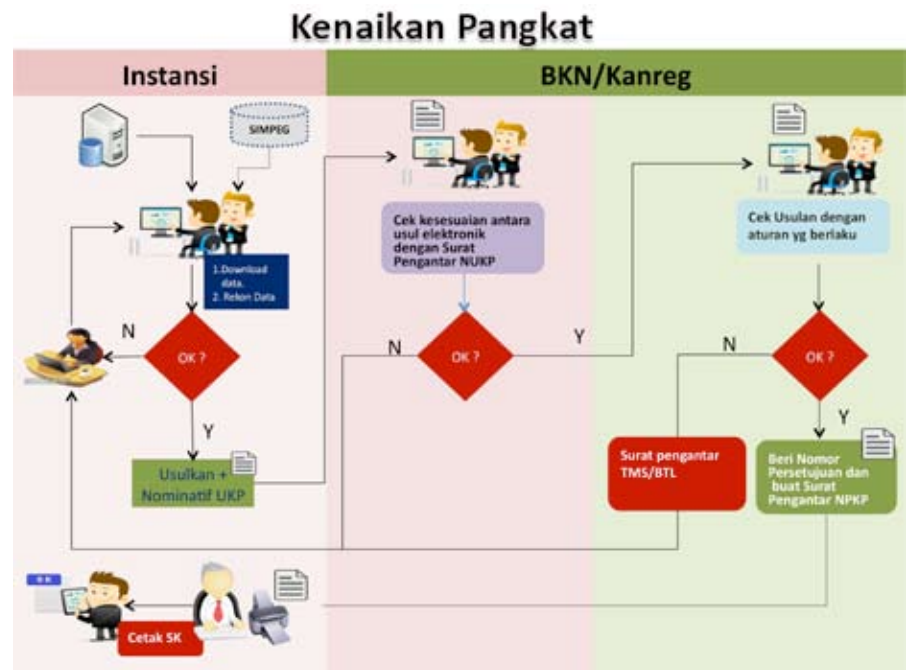
Sebelumnya pada tahun 2015 BKN telah menyelenggarakan program *Talent Pool* JPT yang diikuti 29 instansi (instansi pusat terdiri atas 5 kementerian/lembaga non kementerian dan instansi daerah terdiri atas 1 pemerintah provinsi dan 23 pemerintah kabupaten/kota) dengan jumlah peserta 1.024 yang terdiri dari pejabat pimpinan tinggi sebanyak 294 orang (28,71%) dan administrator sebanyak 730 orang (71,29%). Dari hasil pelaksanaan *Talent Pool* JPT 2015, BKN kini memiliki *database* potensi dan kompetensi JPT yang masuk ke dalam kuadran I hingga kuadran IX. Untuk JPT dengan kualifikasi potensi dan kompetensi yang masuk dalam kategori rendah, BKN mengajukan saran program pengembangan. *dep/fhu*

BKN Pangkas Dokumen Persyaratan Administratif Pengusulan KPO & PPO

Sejak digulirkannya program pengusulan kenaikan pangkat otomatis (KPO) dan penetapan pensiun secara otomatis (PPO) pada Tahun 2015 lalu, di penghujung Tahun 2016 ini BKN akan memangkas sejumlah dokumen persyaratan administratif pengusulan KPO dan PPO untuk meminimalisasi alur panjang dalam lingkup kepegawaian. Kebijakan tersebut merupakan komitmen BKN dalam mereformasi birokrasi sistem pelayanan kepegawaian dan upaya mendorong capaian *e-Government*, sehingga setiap pegawai tidak lagi dirumitkan dengan alur panjang dan persyaratan berkas setiap kali berurusan dengan administrasi kepegawaiannya.

Program kebijakan KPO & PPO berbasis *less-paper* ini merujuk pada Peraturan Kepala (PERKA) BKN Nomor 25 Tahun 2013 tentang Pedoman Pemberhentian Persetujuan Teknis Kenaikan Pangkat Reguler PNS Tingkat I Golongan Ruang IV/b ke bawah dan PERKA BKN Nomor 26 Tahun 2013 tentang Pedoman Pemberhentian dan Pemberian Pensiun PNS yang mencapai Batas Usia Pensiun (BUP) yang akan diberhentikan dalam Pangkat Pembina Tingkat I Golongan Ruang IV/b ke bawah.

Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian BKN Iwan Hermanto menjelaskan bahwa program ini merupakan lanjutan dari *pilot project* layanan kepegawaian yang terintegrasi, praktis, dan berkualitas. Awalnya program ini akan diuji coba dilakukan di tiga provinsi, yakni Jawa Tengah, Yogyakarta, Jawa Timur, dan untuk selanjutnya akan diterapkan secara nasional. "Layanan KPO & PPO berbasis *less-paper* ini akan



Persyaratan Administratif Kenaikan Pangkat

Kebutuhan Dokumen Saat Ini		Ke depan	
1	Surat Pengantar NUKP	1	Surat Pengantar NUKP
2	NUKP individu	2	SKP
3	SK KP 2 tahun Terakhir	3	(PAK)
4	PAK		
5	SK Jabatan Terakhir		
6	Jika ada perubahan pendidikan lampirkan:		
	• Ijazah		
	• Surat Ijin/Tugas Belajar		

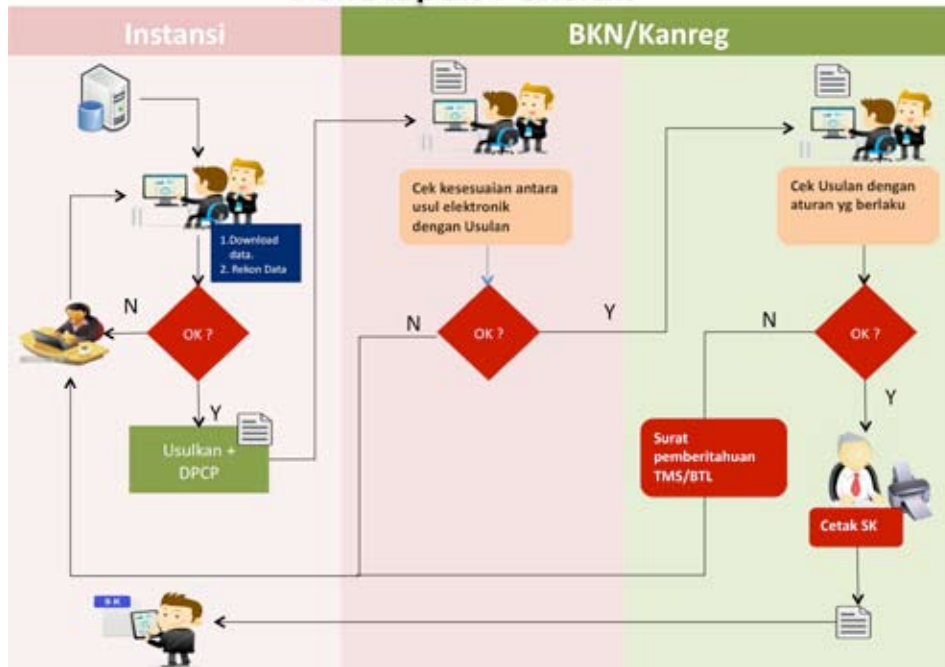


mempermudah setiap PNS ketika mengajukan usulan kenaikan pangkat dan pensiun, sehingga dari awal proses pengusulan hingga penetapan dapat berjalan dengan singkat tanpa harus melalui tahapan rumit dan prosedur yang kompleks,” tegasnya.

Iwan Hermanto juga menegaskan bahwa perjalanan sistem ini membutuhkan komitmen Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) setiap instansi untuk melakukan rekonsiliasi data PNS di instansinya masing-masing melalui Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) yang dimiliki BKN. Menurutnya, setiap program kebijakan layanan kepegawaian yang dirancang oleh BKN sebagai instansi pembina manajemen kepegawaian Indonesia, tidak akan dapat berjalan dengan baik tanpa adanya kerja sama dari semua pihak, khususnya PPK instansi.

Namun di sisi lain, khususnya untuk penerapan KPO, Iwan Hermanto menjelaskan bahwa KPO berbasis *less-paper* sejauh ini hanya bisa diterapkan untuk kenaikan pangkat reguler. Untuk kenaikan pangkat pilihan bagi Jabatan Pimpinan Tinggi dan pemegang jabatan fungsional, sistem KPO masih dalam tahapan uji coba, sehingga belum bisa diterapkan saat ini. **des**

Penetapan Pensiun



Persyaratan Administratif Pensiun

Kebutuhan Dokumen Saat Ini	Dokumen PPO
1. Surat Pengantar	1. Surat Pengantar
2. Surat Pernyataan dari yang Bersangkutan	2. Daftar Penerima Calon Pensiun dan Formulir Pembayaran Pensiun
3. Surat Pernyataan tidak Hukuman Disiplin	3. Pas Foto 3*4
4. Daftar Penerima Calon Pensiun dan Formulir Pembayaran Pensiun	
5. SKP 1 Tahun Terakhir	
6. Pas foto 3*4 5 buah	
7. Akte Nikah	
8. Akte Kelahiran Anak	
9. Surat Keterangan Keluarga	
10. Kartu Keluarga	
11. Surat Kematian	
12. Surat Keterangan Janda Duda	



BKN Sampaikan Progres Implementasi RB Kepada Tim Evaluator RB dari KemenPAN-RB

Tim RB BKN mendengarkan pertanyaan tim evaluator RB KemenPAN-RB (baju putih)(foto: mia)

→



Tim Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian Negara (BKN), pada awal Agustus tahun 2016 menyampaikan progres pelaksanaan reformasi birokrasi (RB) kepada tim evaluator Reformasi Birokrasi (RB) dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB) di ruang data gedung I kantor Pusat BKN.

Progres pelaksanaan RB BKN disampaikan oleh Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian (Wasdal) BKN, I Nyoman Arsa. Pada kesempatan tersebut I Nyoman Arsa mengatakan reformasi birokrasi di lingkungan BKN merupakan basis dari upaya profesionalisme pelayanan kepegawaian. Berdasarkan hasil penilaian pelaksanaan RB BKN tahun 2014, BKN kemudian melakukan pembenahan pada 4 komponen pengungkit dan 3 sub komponen. Keempat komponen pengungkit yang dimaksud meliputi manajemen perubahan, penguatan akuntabilitas, penguatan pengawasan dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Sementara sub komponen yang perlu ditingkatkan yakni kapasitas dan akuntabilitas kinerja organisasi, pemerintah yang bersih dan bebas KKN serta kualitas pelayanan publik.

Selanjutnya, mewakili Tim RB BKN, I Nyoman Arsa menyampaikan gambaran umum hasil pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan BKN tahun 2015, “Fokus pembenahan yang kami lakukan meliputi manajemen perubahan, penataan peraturan perundang-undangan, penataan dan penguatan organisasi, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen sumber daya manusia (SDM), penguatan akuntabilitas, penguatan pengawasan dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Dari segi penguatan pengawasan telah ditetapkan kebijakan penanganan gratifikasi dan *public campaign*, telah diterapkan sistem pengendalian internal (SPIP), telah disusun kebijakan pengaduan masyarakat, telah disusun *wistle-blowing system* dan zona integritas, rekomendasi aparat pengawasan intern pemerintah (APIP) didukung komitmen pimpinan”.

Secara umum, untuk memandu setiap pelaksanaan dari program-program reformasi birokrasi di BKN Tahun 2015-2019, BKN menyusun Lampiran Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 16 Tahun 2016 Tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Badan

Kepegawaian Negara 2015-2019. Dalam *road map* tersebut dituangkan agenda reformasi birokrasi Tahun 2015-2019 yang meliputi: realisasi *quick wins* dan *action plan* kelompok kerja. Program-program yang termasuk dalam *quick wins* RB tahun 2015-2019 BKN yakni:

1. e-PUPNS

Dengan adanya e-PUPNS ini diharapkan akan terwujud data kepegawaian yang akurat, mutakhir dan akuntabel.

2. e-Kinerja

Untuk memudahkan dan melancarkan kegiatan penilaian kinerja terhadap individu maupun unit kerja, maka akan digunakan e-Kinerja. e-Kinerja bukan hanya akan membantu setiap pegawai dalam melakukan pekerjaan yang akan dinilai tetapi juga membantu pimpinan unit kerja melaksanakan penilaian kinerja terhadap pegawai atau bawahannya.

3. *Assesment Center Online*

Metode penilaian kompetensi PNS dilakukan melalui *Assesment Center*. Untuk mempercepat proses pelaksanaan penilaiannya, *Assesment Center* dalam penilaian kompetensi PNS di Indonesia diarahkan berbasis

teknologi informasi sehingga dapat diterapkan secara *online*.

4. **Early Warning System (EWS)**

Untuk mendukung pelaksanaan pengawasan dan pengendalian kepegawaian, maka BKN menerapkan mekanisme peringatan dini (*Early Warning System*) dalam bentuk Sistem Informasi Manajemen Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian (Simwasdalpeg) dan *Whistleblowing System*.

Tujuan penerapan Simwasdalpeg adalah membangun suatu program aplikasi komputer berbasis *web* yang dapat digunakan untuk mengelola administrasi pengawasan dan pengendalian kepegawaian. Dalam hal ini, dengan tersedianya informasi yang akurat, tepat dan cepat, maka pengelolaan data dan *output* informasi yang dihasilkan dapat mendukung pengambilan keputusan pihak manajemen di BKN.

Di samping itu, BKN menerapkan *Whistleblowing System* yaitu suatu sistem pengaduan masyarakat untuk memberikan ruang bagi para pengadu masalah kepegawaian yang menghendaki identitasnya dirahasiakan. Sistem ini didukung oleh aplikasi berbasis *web* yang dapat diakses oleh publik.

5. **Talent Pool (Pemetaan JPT)**

Sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, BKN berinisiatif membangun *Talent Pool* JPT nasional, yang dapat dimanfaatkan oleh seluruh instansi. *Talent Pool* JPT dilakukan melalui penilaian kompetensi dan potensi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dan Pejabat Administrator tahun 2015-2019.

6. **e-Office (Mail Tracking, e-Traveling, dan e-Monev)**

Untuk memudahkan dan memperlancar kerjasama dan

koordinasi antarunit kerja dalam pelayanan internal dan pelayanan kepegawaian di lingkungan BKN, maka diterapkan *e-Office* berupa *Mail Tracking* (Disposisi Surat), *e-Traveling*, dan *e-Monev*. *e-Office* juga diharapkan dapat mewujudkan transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan pelayanan kepegawaian dan pelayanan internal BKN.

Sementara itu sebagai upaya untuk mengoperasionalkan program-program yang tercantum dalam *Quick Wins* BKN, maka Tim Reformasi Birokrasi BKN membentuk kelompok kerja-kelompok kerja (Pokja). Setiap Pokja bertanggung jawab untuk mensukseskan program-program yang mendukung reformasi birokrasi di BKN. Sesuai dengan Permenpan RB, Pokja dalam suatu instansi pemerintah terdiri dari 8 (delapan) Pokja di mana masing-masing Pokja menetapkan kegiatan-kegiatannya yang telah ditetapkan rencananya dalam suatu *action plan*. Pokja-Pokja yang dimaksud yakni Pokja manajemen perubahan, Pokja penataan peraturan perundang-undangan, Pokja penataan dan penguatan organisasi, Pokja penataan tata laksana, Pokja penataan sistem manajemen SDM, Pokja penguatan akuntabilitas, Pokja penguatan pengawasan dan Pokja peningkatan kualitas pelayanan publik.

Dalam *roadmap* BKN *monitoring* dan evaluasi juga menjadi bagian dari langkah yang harus diimplementasikan. *Monitoring* dilaksanakan oleh Tim RB BKN dan Tim RB Unit Kerja BKN di lingkup BKN Pusat dan Kantor Regional. Sementara itu evaluasi diselenggarakan minimal dalam setiap semester (6 bulan). Evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi ini dilakukan oleh Tim RB BKN dan Tim RB unit kerja BKN di lingkup BKN Pusat dan Kantor Regional.

Berkenaan dengan *monitoring* dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi, maka Tim RB BKN mendasarkan pada Peraturan

Menteri PAN dan RB Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah. Pada pelaksanaannya di lapangan, kegiatan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

1. **Monitoring**

Metode yang digunakan adalah observasi/*field monitoring* dan *desk monitoring* melalui rapat (rapat pimpinan dan rapat kerja).

Pada prosesnya, untuk kegiatan *monitoring* di lingkungan BKN Pusat, tim Reformasi Birokrasi akan melihat kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi di masing-masing unit kerja atau satuan kerja setingkat Eselon II. Bahan untuk kegiatan *monitoring* ini adalah rencana kerja yang sebelumnya telah ditetapkan oleh masing-masing kelompok kerja (Pokja).

Sementara itu, untuk obyek *monitoring* yang ada di beberapa unit kerja pada lingkungan Kantor Regional BKN, Tim Reformasi Birokrasi akan menggali informasi kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi dengan melakukan observasi lapangan secara langsung. Dalam kaitan ini, Tim Reformasi Birokrasi melakukan wawancara dan *review* dokumen pendukung pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Kantor Regional BKN.

2. **Evaluasi**

Kegiatan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi di BKN akan dilakukan satu tahun sekali dalam bentuk rapat/*workshop* Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN. Tim Reformasi Birokrasi akan melaksanakan kegiatan evaluasi dengan membandingkan hasil capaian yang telah diperoleh dengan standar dan rencana kerja yang telah ditetapkan. Di samping itu juga dengan menentukan faktor keberhasilan dan kendala/hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan BKN. **dep**

Kepala BKN: Lakukan Perubahan dalam Pelaksanaan Revolusi Mental!

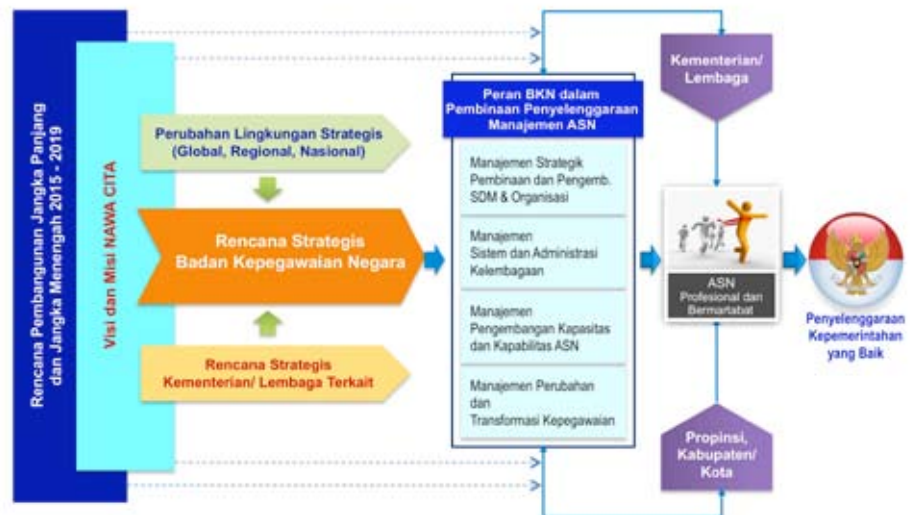


Acara silaturahmi Pegawai BPPT. (foto: kis) ↑
Kepala BKN saat memberikan pidato. (foto: kis) →



Revolusi Mental menjadi hal utama dalam mendukung pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Untuk memulainya perlu adanya perubahan dalam berbagai sektor, dan hal yang pertama yang bisa dilakukan adalah merubah pola pikir yang mengarah kepada sistem kerja dengan menyesuaikan perkembangan teknologi yang terjadi. Melalui Revolusi Mental, diharapkan PNS dalam kesehariannya ke depan dapat menjawab pertanyaan apa yang harus dikerjakan, berapa jumlahnya dan dengan kualitas hasil kerja seperti apa. Pernyataan itu disampaikan oleh Kepala BKN Bima Haria Wibisana saat memberikan pidato pada acara silaturahmi Pegawai BPPT dengan tema “Meraih Kejayaan Teknologi melalui Implementasi Revolusi Mental” di Ruang Auditorium Kantor BPPT, Jl. M.H. Thamrin no. 8 Jakarta Pusat, Rabu (28/6/2016).

Pola Pikir Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN



Kepala BKN menambahkan bahwa melaksanakan Revolusi Mental bukanlah hal yang sulit. Di antara contoh yang bisa dilakukan adalah dengan mencoba mencairkan

sekat-sekat batasan antara atasan dan bawahan, bahkan menjadikan *file-file* rapi merupakan bagian dari revolusi mental. Selain itu, Kepala BKN juga menyampaikan bahwa

ada tiga hal yang menjadi harapan utama masyarakat, yakni PNS diminta bebas dari korupsi, perbaiki kualitas pelayanan dan adanya empati dalam melakukan pelayanan. Selain beberapa hal terkait di atas, Kepala BKN mendorong agar PNS dapat meningkatkan kepercayaan diri dengan tidak hanya bermain aman, menumbuhkan kreatifitas dan semangat berinovasi, tetap fokus atau istilah lainnya adalah *khusyu'*, membangun *team work* serta giatkan perubahan-perubahan dan jangan remehkan hal-hal yang kecil, karena hal itu bisa berdampak besar.

Berkaitan dengan teknologi, Kepala BKN menjelaskan bahwa teknologi itu berkembang dengan cepat, sehingga orang-orang yang mampu menggunakan teknologi itu bisa mengkapitalisasi informasinya menjadi keuntungan. Dengan pemanfaatan teknologi, berbagai pelayanan yang diberikan kepada masyarakat akan dapat dilakukan dengan lebih cepat, apalagi masyarakat kita saat ini sudah meleak

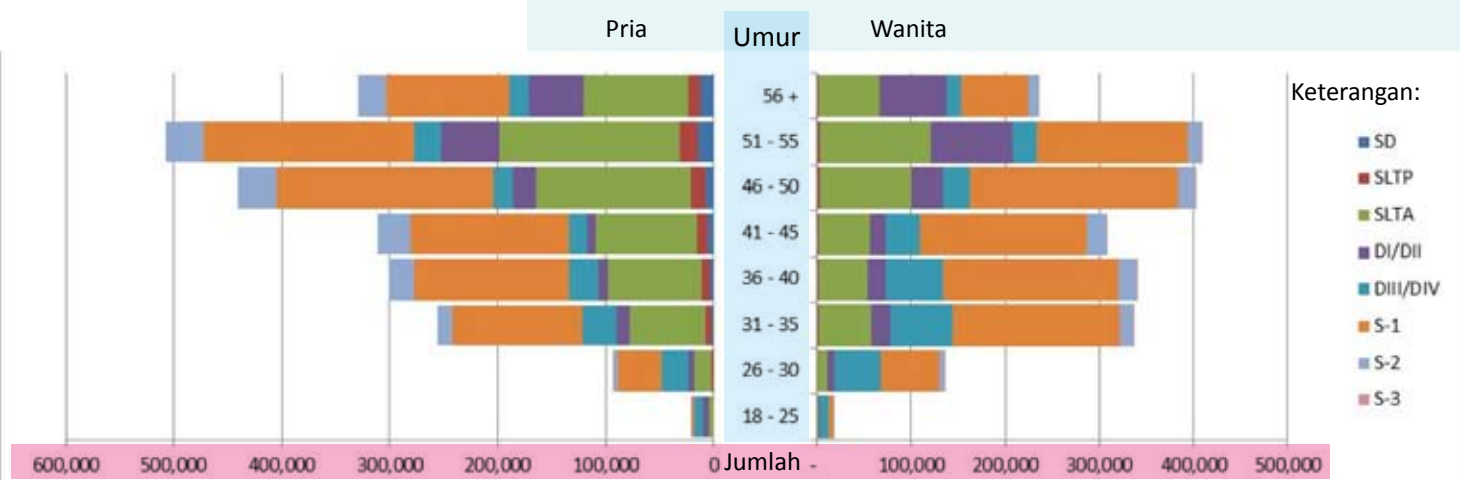
dapat mengadopsi teknis pelayanan dan kecepatan melayani agar dapat diimplementasikan pada pelayanan kepada masyarakat. "Konsep banyak, tapi siapa yang berani melangkah pertama kali sangatlah jarang. Sama halnya dengan pelaksanaan reformasi birokrasi di mana konsep yang ada sudah sangat banyak, akan tetapi siapa yang pertama kali akan melakukannya," ujar Kepala BKN.

Berbagai perubahan yang dilakukan sekecil apapun oleh masing-masing individu PNS baik kecepatan atau lebih efektif perlu untuk digalakkan dan diapresiasi. Dengan adanya perubahan perbaikan pada masing-masing individu PNS, maka sebuah instansi tentu akan memiliki akumulasi yang sangat banyak yang semuanya menuju kepada arah perbaikan. Hal ini tentu mudah, tapi ada permasalahan yang harus diselesaikan terlebih dahulu, yakni apakah hal ini harus menunggu perintah pimpinan atau masing-masing individu sudah mempunyai inisiatif sendiri untuk melakukannya.

dan hal ini akan menjadikan mereka semakin terbelakang. "Begitu juga dalam reformasi birokrasi, terjadi jurang atau *discrepancy* antara PNS kementerian dan lembaga dengan PNS yang di daerah, karena berbicara reformasi birokrasi tidak hanya berbicara PNS di pusat saja tapi juga daerah. Oleh karenanya menyebarkan teknologi di daerah juga menjadi penting agar reformasi birokrasi bisa dijalankan secara bersama dan serentak," jelas Kepala BKN.

Berkaitan dengan kondisi organisasi SDM PNS saat ini, Kepala BKN juga menjelaskan bahwa saat ini organisasi pemerintah telah memasuki masa tua. Tuanya organisasi ini dapat dilihat dari grafik yang menunjukkan piramid terbalik, di mana usia mayoritas PNS ada pada lebih 46 tahun. kesenjangan ini menjadi satu masalah tersendiri terutama dalam mentransfer pengetahuan dan juga regenerasi. Selain itu, kondisi PNS dari sisi pendidikan tentu juga menjadi faktor

Jumlah PNS menurut Kelompok Umur, Jenis Kelamin dan Pendidikan



teknologi dan masyarakat tahu bahwa pelayanan bisa dilakukan dengan lebih cepat. Dengan membandingkan pelayanan yang diberikan oleh pihak perbankan kepada nasabahnya, Kepala BKN juga mengajak dan mendorong untuk

Pada kesempatan itu Kepala BKN juga menyadari bahwa akses teknologi juga masih menjadi kendala dalam pelaksanaan reformasi birokrasi. Kepala BKN menyebutkan bahwa masih banyak daerah terpencil yang akses teknologi tidak atau belum tersedia,

tersendiri dalam melakukan revolusi mental sebagai upaya meningkatkan kapasitas, kompetensi PNS yang pada akhirnya akan meningkatkan kapasitas pemerintah dan pelayanan publik yang diberikan. **fhu**

“Manager Sukses Tanggap terhadap Kebutuhan Pegawai”



Sebanyak 16 Pegawai Negeri Sipil (PNS) alumni penerima *Scholarship Program for Strengthening the Reforming Institution (Spirit)* mengikuti Diklat “*Leadership and Management for Spirit Alumni*” yang diselenggarakan oleh Bappenas bekerja sama dengan Tanri Abeng University (TAU) di Patra Jasa Resort & Villas, Kuta, Bali pada tanggal 21 Agustus - 3 September 2016. Dua dari peserta tersebut

berasal dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) yakni Diah Eka Palupi dan Abdul Hadi.

Sejumlah pemateri yang hadir dalam Diklat tersebut antara lain Greg Hobson dari *Human Talent Development* yang menyampaikan materi tentang *Managing Performance through Behavioural Strategies*, Lucy Guillen dari Gallup menyampaikan tentang *High*

Performance Management. Pada kesempatan itu, Greg Hobson memaparkan adanya perilaku yang berbeda, yang ditunjukkan oleh seorang manager yang sukses dan gagal dalam mengelola organisasi (lihat tabel).

Selain itu Greg juga menyampaikan tentang enam kesalahan *manager* yang sulit dilupakan oleh pegawai. Keenam kesalahan itu adalah: Menyikapi setiap pegawai secara tidak adil, tidak mempercayai pegawainya, tidak konsisten dalam bersikap sebagai *manager*, tidak mencontohkan pelaksanaan kebijakan dan aturan dasar perusahaan, kehilangan kemampuan mengontrol emosi, membangun hubungan personal yang bersifat pribadi dengan seseorang yang berada di bawah kendalinya. **dep**

Perbedaan Perilaku *Manager* Sukses dan *Manager* Gagal

MANAGER SUKSES	MANAGER GAGAL
<i>Manager</i> yang selalu berperspektif positif meskipun dalam situasi penuh tekanan	<i>Manager</i> yang “jatuh” karena adanya masalah yang menghantam
Memiliki waktu untuk mendidik bawahannya tentang apa yang mereka tahu	<i>Manager</i> yang hanya mampu memerintah pegawainya dan tidak bisa menindaklanjuti pekerjaan yang sedang ditangani
Mampu membangun dan merawat hubungan baik dengan bawahannya	<i>Manager</i> yang tidak tanggap terhadap kebutuhan pegawainya
Berani melakukan pendelegasian	Tidak tertarik mempelajari kemampuan dasar managerial
Mampu menetapkan standar berkualitas tinggi dan mampu memberikan contoh	<i>Manager</i> yang gagal memahami bahwa yang penting adalah bukan apa yang bisa dilakukan <i>manager</i> tetapi bagaimana seorang <i>manager</i> mampu mengajak orang lain dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan
Bekerja keras untuk dapat menjadi komunikator yang baik	<i>Manager</i> yang terlalu otoriter atau terlalu longgar
Membentuk tim untuk mencapai produktivitas tinggi	<i>Manager</i> yang sangat mengagungkan status yang dimiliki

BKN-Kemendikbud Siapkan Penyerahan P3D Pengalihan PNS Guru & Tenaga Kependidikan



Peserta FGD BKN-Kemendikbud dari BKD Provinsi dan Kanreg BKN (foto: mia)

Pasca berlakunya Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah yang berimplikasi terhadap penataan urusan dan perangkat daerah, tentu memaksa proses pengalihan PNS bergerak cepat, mengingat dua tahun sejak diundangkannya ketentuan tersebut harus segera diimplementasikan. Untuk itu Badan Kepegawaian Negara (BKN) bekerja sama dengan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan melalui Direktorat Jenderal Guru & Tenaga Kependidikan dan Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Menengah melakukan *Focused Group Discussion* (FGD) untuk penyerahan personil, prasarana, pembiayaan dan dokumentasi (P3D) tingkat pendidikan menengah (khusus personil) sebagai langkah proses dari pengalihan PNS guru dan tenaga kependidikan dari Kabupaten/Kota ke Provinsi.

FGD BKN-Kemendikbud yang berlangsung sejak 18-21 Agustus 2016 di Jakarta, melibatkan seluruh BKD Provinsi dan Kantor Regional BKN. Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian BKN Yulina Setiawati kepada jajaran BKD Provinsi menekankan beberapa prinsip pelaksanaan pengalihan ditujukan 1) Untuk melaksanakan

perintah Undang-undang; 2) Prinsip *man follow function*; 3) Prinsip *the right man in the right place*; 4) Tidak mengganggu pelayanan; dan 5) Tidak menghambat karier PNS yang dialihkan. Menurutnya implikasi penataan urusan dan perangkat daerah sejak berlakunya UU 23 Th 2014 akan berdampak pada pembinaan karier PNS yang dialihkan. Untuk pengalihan PNS Tenaga Kependidikan, Yulina berpendapat proses pengalihannya harus dilakukan BKN-Kemendikbud secara paralel.

Mengawali paparannya dalam FGD BKN-Kemendikbud, Yulina sempat mengemukakan tentang dasar cakupan UU Nomor 23 Tahun 2014 yang ditujukan untuk PNS di daerah dan peraturan tersebut sudah sinkron dengan UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), hanya saja menurut Yulina terdapat sedikit pengaturan yang berbeda sehingga menimbulkan kesulitan pada tataran implementasi. Tambahnya, saat ini kehadiran UU ASN mengubah sistem manajemen kepegawaian dari pendekatan administratif ke pendekatan manajemen ASN. UU ASN telah bergeser mengarah

kepada pendekatan pengembangan kompetensi. Menurutnya, karena adanya perubahan ini, visi kepegawaian negara kita juga turut berubah. Perubahan sistem di dalam UU ASN ditandai dengan adanya sistem merit.

“Ada beberapa implikasi berlakunya UU ASN, yakni pertama kita harus lakukan penataan. Konteks UU Nomor 23 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, dalam konteks penataan sebagai dampak dari pembagian urusan antara pemerintah pusat dan daerah. Penataan PNS idealnya harus dilihat dari aspek kuantitas dan kualitas. Angka 4,5 juta PNS dibanding dengan jumlah 250 Juta penduduk apakah bisa dikatakan besar? Bahkan rasionya tidak mencapai 2%. Jika kita bandingkan dengan beberapa negara lain, rata-rata persentasenya lebih tinggi. Tetapi yang menjadi masalah utama saat ini adalah aspek kualitas PNS kita, bukan pada kuantitasnya. Sejak dikeluarkannya Peraturan Kepala BKN Nomor 37 Tahun 2011 harusnya penataan sudah dilakukan tetapi kenyataannya belum semua instansi melakukannya,” jelasnya.

Selanjutnya Yulina menyampaikan terkait Instruksi Menteri Dalam Negeri (Mendagri) Nomor 061/2911/SJ pada Tanggal 4 Agustus 2016 atas tindak lanjut dari PP Nomor 18 Tahun 2016, yang selanjutnya akan ditetapkan ke dalam Peraturan Daerah. Selain itu, menanggapi uji materi terhadap beberapa pasal pada UU Nomor 23 Tahun 2014 yang disampaikan ke Mahkamah Konstitusi, Yulina menerangkan bahwa jika keputusan MK belum ada, maka proses pengalihan berorientasi pada ketentuan yang berlaku (UU 23 Tahun 2014), mengingat proses pengalihan ini harus selesai sebelum 1 Oktober 2016 mendatang.

Merujuk pada prinsip pertama pengalihan sebagai tindak lanjut pelaksanaan perintah UU, Yulina menegaskan bahwa setiap PNS yang menolak untuk dialihkan akan menerima konsekuensi hukum sesuai dengan PP Nomor 53 Tahun 2010. Untuk bentuk ketentuan hukum tersebut, Direktur Perundang-undangan

BKN Haryomo Dwi Putranto menjelaskan bahwa konsekuensi hukum yang diterima PNS yang masuk dalam kategori wajib dialihkan tetapi menolak pengalihan akan dijatuhi hukuman disiplin (HD).

“Tentu bagi PNS yang menolak untuk dialihkan akan menerima beberapa konsekuensi di antaranya seperti: PNS yang menduduki jabatan fungsional akan dibebaskan dari jabatan, untuk fungsional umum akan diturunkan pangkatnya 3 tahun, dan untuk struktural akan diberhentikan dari jabatan struktural. Ketika jenis HD ini dijatuhkan maka PNS tersebut tidak dialihkan ke instansi yang baru. Sebaliknya, instansi yang menolak mengusulkan PNS yang wajib dialihkan sesuai ketentuan padahal PNS-nya bersedia, maka layanan kepegawaiannya akan dihentikan,” jelas Haryomo.

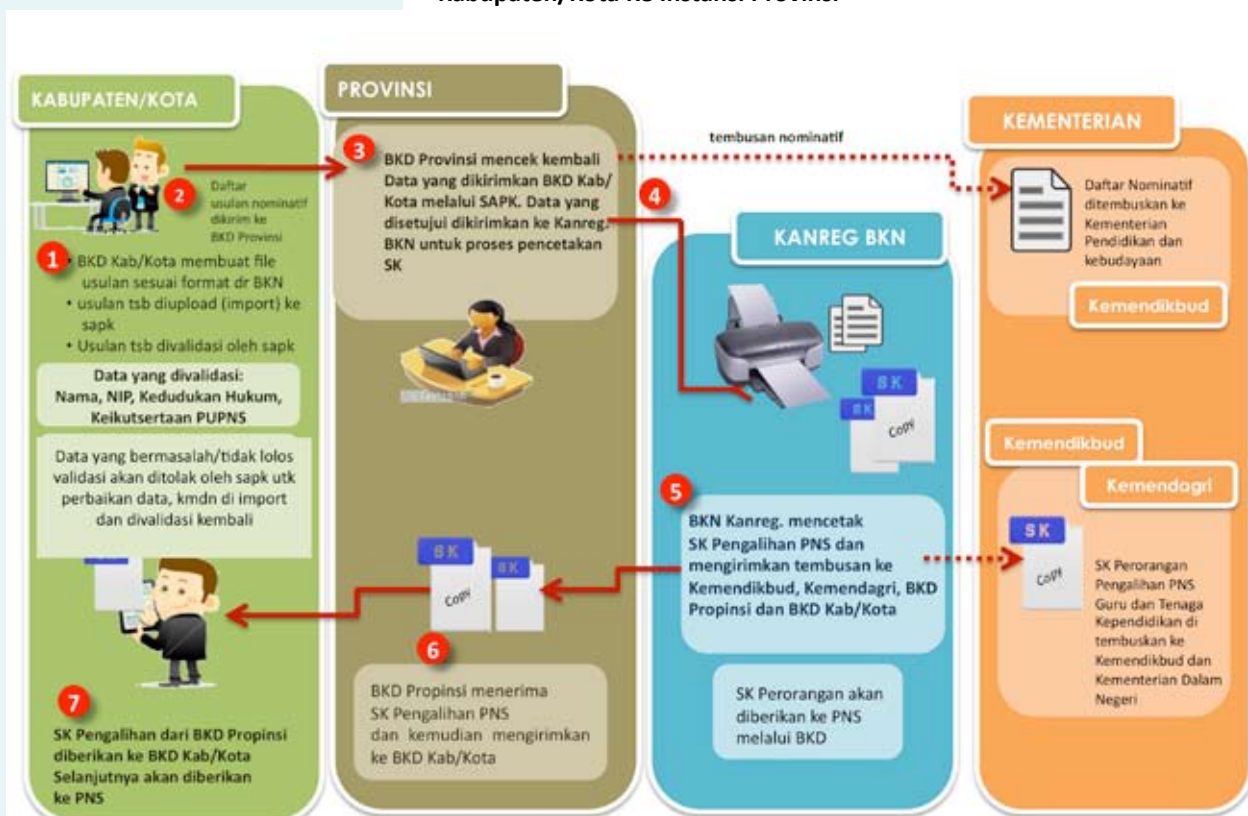
Pada tataran teknis, sambung Haryomo, bagi PNS masuk dalam kriteria wajib dialihkan dengan status cuti di luar tanggungan

negara (CLTN), tugas belajar, dan guru yang diperbantukan ke swasta atau luar negeri, serta bagi jabatan fungsional yang belum memenuhi angka kredit, akan tetap dialihkan. Untuk PNS yang sedang menjalani hukuman disiplin (HD), sepanjang tugas dan fungsinya menurut Peraturan Kepala BKN Nomor 1 Tahun 2016 termasuk PNS yang wajib dialihkan akan tetap ikut dipindahkan.

“Bagi PNS yang sedang dalam proses pemeriksaan tetapi belum dijatuhi HD, maka proses berkas pemeriksaannya diserahkan ke Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) atau instansi baru (dalam hal ini Provinsi). Tetapi bagi PNS yang beralih status menjadi pejabat negara tidak ikut dialihkan. Selanjutnya bagi PNS yang diberhentikan sementara karena diduga melakukan tindak pidana akan tetap dialihkan selama tugas dan fungsinya masuk dalam kategori wajib dialihkan,” tutupnya.

des

Alur Teknis Pengalihan PNS Guru dan Tenaga Kependidikan Kabupaten/Kota Ke Instansi Provinsi



Delegasi Malaysia Tawarkan Kerja sama Pererat Soliditas Antarpegawai Pemerintah



Delegasi dari Majelis Kebajikan dan Sukan Anggota-Anggota Kerajaan Malaysia (Maksak) melakukan kunjungan ke Badan Kepegawaian Negara (BKN), Jumat (29/7/2016). Dalam pertemuan yang digelar di Ruang *Cockpit* Gedung I Kantor Pusat BKN, perwakilan Maksak, Encik Ahmad Faedzal Md Ramli menjelaskan maksud kunjungan yakni menawarkan program *First Malaysia-Indonesia Public Service Games & Joint Seminar*.

Pada kesempatan itu, perwakilan BKN dipimpin Deputy Sistem Informasi Kepegawaian (Sinka) BKN Iwan Hermanto didampingi sejumlah Pejabat Tinggi Pratama seperti Kepala Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN), Aris Windiyanto, Kepala Pusat Pengembangan ASN, Ahmad Jalis dan Kepala Bagian Kerja Sama Program dan Anggaran Petrus Sudjendro. Kepada perwakilan BKN, Encik Ahmad Faedzal menjelaskan program tersebut bertujuan mempererat hubungan antarinstansi yang menaungi pegawai pemerintah dari kedua negara. "Program tersebut akan diawali dengan pertemuan informal pimpinan tinggi dari kedua instansi yang bertujuan mempererat jalinan hubungan yang selama ini telah ada. Kami menawarkan pada tahun 2017 Malaysia menjadi tuan rumah penyelenggaraan pertemuan itu dan di tahun 2018 Indonesia yang menjadi tuan rumah," jelas Faedzal.

Pihak Malaysia, jelas Faedzal menawarkan pertemuan diisi dengan agenda seperti pertandingan olahraga, tampilan kesenian dan kunjungan ke sejumlah tempat di Malaysia. Sementara pihak BKN menawarkan pertemuan juga diisi dengan *sharing* atau pembahasan tema-tema tertentu.

Menanggapi tawaran dari pihak Maksak, Deputy Sinka BKN menjelaskan hal itu akan disampaikan kepada Kepala BKN untuk kemudian disampaikan keputusan atas penawaran tersebut. "Pada intinya kami merespons baik setiap tawaran kerja sama untuk mempererat hubungan kedua negara. Tetapi untuk penawaran ini, kami akan menyampaikan kepada Kepala BKN dan akan kami sampaikan bagaimana keputusannya" jelas Iwan.

Pada kesempatan itu, Ahmad Faedzal menjelaskan bukan tidak mungkin pertemuan informal para pejabat tinggi tersebut akan ditindaklanjuti dengan berbagai kegiatan yang melibatkan pegawai pemerintah kedua negara, seperti *internship* atau magang, seminar dan sebagainya.

Konferensi *Blue Ocean Strategy*

Di bagian lain, lima pegawai Badan Kepegawaian Negara (BKN) 15-19 Agustus 2016 berkesempatan mengikuti kegiatan "*International Conference On Blue Ocean Strategy*". Kelima pegawai itu yakni Kepala Pusat Penilaian Kompetensi ASN Aris Windiyanto, Kepala Bagian Kerja

Sama Program Petrus Sujendro, Janry Haposan UPS, Fitria Aliet Mahfudhotin, Rani Adhita Nanduri Siregar. Dalam acara tersebut, delegasi BKN diberi kesempatan mengikuti konferensi untuk saling berbagi pengetahuan dan ide dalam menumbuhkan kreativitas dan berinovasi untuk menyusun dan mengimplementasikan kebijakan nasional. Melalui acara ini peserta diharapkan dapat mengeksplorasi berbagai terobosan kreatif dan inovatif yang telah diterapkan oleh pemerintah Malaysia dan melakukan observasi bagaimana terobosan ini berhasil menerapkan tujuan *National Blue Ocean Strategy* (NBOS) untuk memberikan dampak yang tinggi namun dengan biaya pelaksanaan yang rendah. "Keterlibatan BKN pada konferensi ini tidak terlepas dari peran BKN sebagai instansi yang bertanggung jawab dalam manajemen aparatur sipil negara di Indonesia", jelas Petrus.

Secara lebih khusus, tujuan delegasi BKN mengikuti acara ini antara lain adalah untuk *pertama*, mempelajari prinsip-prinsip dalam NBOS yang dapat diterapkan dalam pembangunan bangsa Indonesia, khususnya membangun sumber daya aparatur sipil. *Kedua*, meningkatkan kerja sama dengan pemerintah Negara lain yang terlibat dalam konferensi ini yang berguna dalam pelaksanaan program-program luar negeri pemerintah Indonesia melalui kebijakan yang menjadi bagian dari tanggung jawab BKN.**dep**

Angin Segar Perubahan Peraturan Pemerintah

Peraturan Pemerintah (PP) harus telah dibentuk dua tahun setelah undang-undang ditetapkan. Akan tetapi, enam PP yang merupakan turunan dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) sampai saat ini belum rampung disusun. Hal ini tentu membuat publik bertanya-tanya apa yang membuat PP ini belum rampung hingga lebih dari dua tahun setelah undang-undang ditetapkan.

Direktur Peraturan dan Perundang-Undangan Haryomo Dwi Putranto menerangkan hingga kini status Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) Manajemen PNS sudah selesai dibahas dalam Rapat Panitia Antar Kementerian dan selanjutnya akan dibahas dalam Rapat Paripurna Tingkat Menteri (RPTM).

“RPTM antara lain melibatkan instansi Kemenpolhukam, Kemenpan & RB, Setneg, Kemenkumham, dan

Kemenkeu. Sebelum ditandatangani oleh Presiden harus ada paraf koordinasi antarmenteri. Terakhir, diparaf oleh Menteri Koordinator Bidang Polhukam dan sebetulnya kalau sudah RPTM itu sebentar lagi masuk ke Presiden,” ungkap Haryomo, Selasa (30/8).

Sementara itu, untuk PP yang lain belum bisa dipastikan kapan akan ditetapkan, akan tetapi RPP yang saat ini menjadi agenda prioritas untuk diselesaikan, yaitu PP Manajemen PNS, PP Gaji dan Tunjangan, dan PP PPPK. Hal itu dikarenakan, jika PP Gaji dan Tunjangan tidak segera ditetapkan, PP Manajemen PNS juga tidak bisa dilaksanakan semuanya, khususnya yang berkaitan dengan gaji dan pangkat PNS.

Secara teknis, penyusunan RPP-RPP tersebut tidak mengalami kendala berarti karena BKN selalu berkoordinasi dengan kementerian terkait. Akan tetapi, pembentukan



RPP Gaji dan Tunjangan masih melihat masalah anggaran, apakah anggaran negara akan mampu mendukung untuk pelaksanaan peraturan itu. Hal itu perlu dikoordinasikan dalam RPTM.

Selain masalah anggaran, dalam Rapat Dengar Pendapat di Komisi II, Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) meminta agar beberapa pasal di UU ASN untuk direvisi. Lantas, bagaimana nasib RPP-RPP yang sedang disusun ini?

“Sampai sekarang, BKN belum mengetahui pasal-pasal apa saja yang diusulkan akan diubah. Kita belum mendapat pemberitahuan. Kalau penyusunan RPP menunggu itu (red: revisi) nanti *progress*-nya



Direktur Peraturan dan Perundang-Undangan Haryomo Dwi Putranto. (foto: mia)

lama. Menteri sudah menyepakati penyusunan RPP ini tetap dilaksanakan. Bahkan, khusus untuk RPP Manajemen PNS diharapkan dalam waktu yang tidak terlalu lama segera ditandatangani Presiden,” jelas Haryomo.

Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan sistem kepegawaian. Jika di undang-undang yang lama, pangkat PNS berdasarkan kepada ijazah atau pendidikan yang dimiliki oleh PNS. Contoh, seseorang yang masuk CPNS dengan pendidikan S1, pangkatnya pembina muda dan

jabatan yang lebih tinggi, otomatis ia akan naik pangkat. Tanpa harus menunggu 4 tahun karena pangkat melekat pada jabatan.

Singkatnya, di peraturan lama, pangkat tidak melekat pada jabatan dan dasarnya adalah pendidikan dan jabatan, sedangkan peraturan baru pangkat melekat pada jabatan. Otomatis, peraturan baru juga berdampak pada kenaikan gaji PNS bersangkutan sesuai dengan PP Nomor 7 Tahun 1977 pasal 7 yang berbunyi PNS yang diangkat dalam suatu pangkat yang lebih tinggi dari pangkat lama, diberikan gaji pokok baru berdasarkan pangkat baru yang segaris dengan gaji pokok dan masa kerja golongan dalam golongan ruang menurut pangkat lama. Dengan PP Gaji dan Tunjangan mendorong PNS untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdianya.

Ditargetkan, RPP-RPP yang sedang disusun selesai tahun ini. Mengingat BKN selalu memberikan masukan kepada menteri, seperti kepada Menpan, hampir sebagian besar masukan yang diberikan oleh Kepala BKN dipakai. Artinya, kontribusi BKN dalam pembentukan RPP ini sangat besar karena dari sisi teknis kepegawaian, BKN lebih menguasai.

Selain enam RPP turunan dari UU ASN yang sedang disusun, masih ada RPP Korps Profesi ASN dan Badan Pertimbangan yang juga sedang dalam tahap pembahasan panitia antarkementerian. Sampai saat ini, yang menjadi persoalan adalah apakah kedudukan Korps Pegawai ASN statusnya di dalam kedinasan atau di luar kedinasan. Hal ini perlu diputuskan oleh Menpan & RB. Direktorat Peraturan dan Perundang-Undangan juga telah menerima banyak saran dari Dewan Pimpinan Pusat Korpri terkait status RPP tersebut. **nia**



Ilustrasi angin segar perubahan Peraturan Pemerintah. (foto: fjr)

Konten RPP

Pembentukan RPP yang merupakan amanat UU ASN yang sebenarnya terdiri atas 19 RPP, tetapi kemudian disimplikasi menjadi 6 RPP. Sebagai tindak lanjut dari pelaksanaan manajemen PNS yang berdasarkan sistem merit. Diharapkan PP-PP yang telah disusun bisa menjadi dasar atau acuan sistem merit bagi PNS di instansi pemerintah sehingga dapat menjawab tantangan perkembangan zaman saat ini.

Menelusuri RPP yang sedang disusun, ada perubahan dalam pelaksanaan pembinaan manajemen ASN, seperti undang-undang lama tidak mengatur tentang Pegawai

golongannya III a, dan lulusan SMA golongannya II a, jika peraturan yang baru, sistemnya tidak seperti itu.

Definisi pangkat dalam peraturan baru adalah tingkatan dalam jabatan yang dijadikan dasar untuk pengujian. **Artinya, pangkat melekat pada jabatan.** Peraturan lama, andaikata ada PNS eselon IV, golongannya III d, ketika akan diangkat menjadi eselon III kemudian ia mengikuti seleksi dan lulus, belum tentu pangkatnya langsung naik karena salah satu persyaratan kenaikan pangkat, yaitu 4 tahun sekali sehingga harus menunggu 4 tahun dari jabatan terakhir.

Sebaliknya, dalam peraturan baru, ketika PNS dipromosikan menduduki

Korpri Beri Rasa dan Warna dalam Birokrasi dan Kemasyarakatan

Sesuai dengan amanat Pasal 126 Undang Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) bahwa semua pegawai ASN berhimpun dalam wadah Korps Profesi Pegawai ASN RI yang kita sebut Korps pegawai Republik Indonesia (Korpri) yang memiliki berbagai fungsi, di antaranya yaitu: melakukan pembinaan dan pengembangan profesi, memberikan perlindungan hukum dan advokasi kepada anggota, memberikan rekomendasi kepada majelis kode etik instansi pemerintah dan menyelenggarakan usaha untuk meningkatkan kesejahteraan anggota.

“Keberadaan Korpri juga dapat menjadi perekat NKRI, menjaga persatuan dan integrasi bangsa juga menjadi motor penggerak pembangunan” Ungkap Prof. Dr. Zudan Arif Fakhrulloh, SH, MH, selaku Ketua Umum DP Korpri Nasional dalam memberikan pengarahan Rapat Koordinasi Korpri di Jakarta beberapa waktu lalu.

Korpri merupakan salah satu organisasi yang besar, saat ini Korpri memiliki 4.517 juta anggota seluruh Indonesia. “Jumlah ini sangat potensial jika dioptimalkan untuk tujuan-tujuan yang seiring dengan visi dan misi Korpri yaitu terwujudnya organisasi yang kuat, netral, demokratis, untuk membangun jiwa korps (korsa) pegawai Republik Indonesia dan mensejahterakan anggota dan keluarganya” Lanjut Zudan.

Namun yang masih jadi permasalahan Korpri saat ini adalah belumnya anggota Korpri merasakan kehadiran Korpri sendiri, anggota Korpri merasa biasa - biasa saja menjadi anggota Korps yang menaunginya ini dan masih banyak anggota Korpri yang belum mendapatkan manfaat dari Organisasi Korpri.

Rapat Koordinasi Korpri



Terkait permasalahan-permasalahan tersebut Zudan menjelaskan bahwa saat ini Korpri sudah melakukan banyak kegiatan yang sesuai dengan fungsinya, di antaranya adalah:

1. Bantuan Hukum

Sesuai dengan Pasal 92 UU ASN No. 5 Tahun 2014 bahwa Pemerintah wajib memberikan perlindungan kepada pegawai ASN antara lain berupa bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait dalam pelaksanaan tugasnya, maka untuk menunjang hal ini Korpri telah membangun Klinik Konsultasi dan Bantuan Hukum yang dapat dimanfaatkan bagi seluruh anggota Korpri

2. Kesejahteraan

Terkait kesejahteraan bagi anggota Korpri, organisasi ini telah membangun Perumahan Korpri, *Super Market* Korpri, Poliklinik, Kegiatan Olahraga, Seni Budaya dan Agama

3. Pembinaan dan Pengembangan Profesi ASN

Korpri juga mengadakan berbagai pelatihan/diklat, Seminar dan Pemagangan dalam rangka pembinaan dan pengembangan Profesi ASN

4. Penegakkan Kode Etik

Kode Etik merupakan suatu tatanan etika yang telah disepakati oleh suatu kelompok masyarakat tertentu. Kode etik umumnya termasuk dalam norma sosial, namun bila kode etik yang memiliki sanksi agak berat, maka masuk ke dalam kategori norma hukum. Kode etik juga dapat diartikan sebagai pola aturan, tata cara, tanda, pedoman etis dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dan juga merupakan pola aturan atau tata cara sebagai pedoman berperilaku.

Tujuan Kode etik adalah agar profesional dalam hal ini anggota Korpri dapat memberikan yang terbaik bagi organisasi dan masyarakat. Adanya Kode etik akan melindungi perbuatan yang tidak profesional oleh anggota Korpri. Pengurus Korpri juga menjadi anggota majelis kode etik dalam rangka penegakkan Kode Etik bagi seluruh anggota Korpri.

Lebih Lanjut Zudan menyampaikan bahwa terkait dalam kegiatan Keagamaan, Tahun 2016 ini Korpri memiliki agenda Nasional yaitu pelaksanaan Musabaqah Tilawatil Quran (MTQ) Nasional III di Samarinda yang dijadwalkan akan dilaksanakan pada bulan November 2016, hal ini dilaksanakan dalam rangka menyambut ulang tahun Korpri pada bulan yang sama. Dalam acara tersebut juga akan diberikan penghargaan berupa Korpri *Award* kepada PNS yang memiliki kategori Unggul/Teladan.

Dan terkait Kegiatan Olahraga, Badan Pembina Olahraga (BAPOR) Korpri dalam rencana ke depan akan melaksanakan Pekan Olahraga Nasional (PORNAS) Korpri 2017, yang akan diselenggarakan pada bulan November 2017, kegiatan ini

merupakan hasil dari Rapat Kerja Nasional BAPOR Korpri yang telah dilaksanakan Agustus 2016 lalu, dan akan mengusung tema “**Dengan PORNAS Korpri XIV tahun 2017 kita wujudkan visi Nawa Cita melalui Aparatur Sipil Negara yang sehat, berakarakter, Kuat dan Tangguh**”.

Kegiatan ini merupakan kerja sama antara Kementerian Pemuda dan Olahraga (Kemenpora) dengan BAPOR Korpri dengan tujuan Penguatan tenaga keolahragaan ASN baik pelatih, wasit, manajemen dan lainnya. Dalam waktu dekat BAPOR Korpri juga akan melaksanakan Sosialisasi dan Pelatihan senam bugar Korpri yang rencananya akan dilaksanakan secara berjenjang dari Pusat, Kementerian/Lembaga, Provinsi, sampai Kabupaten/Kota disertakan dengan pembagian *Compact Disk* (CD) panduan senam Bugar Korpri ke semua daerah.

Hal lain yang disampaikan Zudan adalah upaya peningkatan komunikasi dan informasi

antardewan Pengurus dan Sekretariat Korpri di masing-masing tingkat kepengurusan, terkait hal tersebut saat ini Departemen Informasi dan Komunikasi Dewan Pengurus (DP) Korpri Nasional telah mengaktifkan *website* Korpri Nasional dengan alamat: www.Korpri.or.id

Selain itu DP Korpri Nasional juga membuka media sosial yaitu Facebook: Korpri Nasional, Twitter: Korpri_Nasional dan Instagram: Korpri_Nasional. Hal ini dimaksudkan agar terjalinnya komunikasi dan informasi secara cepat, akurat dan ekonomis di antara kepengurusan/ sekretariat Korpri yang tersebar di seluruh Indonesia.

“Diharapkan dengan berbagai upaya yang dilakukan oleh Korpri, seluruh anggota Korpri dapat merasakan manfaatnya demi mewujudkan ASN yang profesional, netral dan sejahtera” Tutup Zudan.
ast



Kompleks layanan Korpri di Balikpapan



Korpri mart di Balikpapan



Bantuan Hukum Korpri yang bersebelahan dengankoperasi Korpri di Balikpapan

Kini Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Dapat Diakses Secara Daring



Home > Civil Service Journal

Civil Service Journal



Setelah sejak tahun 2007 eksis menyajikan penelitian dan kajian dalam bidang kebijakan dan manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS), Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Badan Kepegawaian Negara (BKN) siap bertransformasi ke dalam bentuk daring. Hal ini disampaikan Ajib Rakhmawanto, Peneliti Senior Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian (Puskalitpeg) BKN di ruang kerjanya, Rabu (3/8/2016).

Kepada tim Humas BKN, Ajib mengatakan jika hal tersebut dilakukan guna mempermudah para peneliti dan akademisi dari dalam maupun luar negeri untuk berkontribusi terhadap kemajuan manajemen PNS melalui hasil penelitian dan kajian-kajiannya yang dibagi dalam suatu wadah.

“Teknologi hadir untuk mempermudah segala aktivitas, termasuk dalam berbagi penelitian dan kajian. Semoga para peneliti dan akademisi terbantu,” ujarnya

Lebih lanjut, Ajib berharap dengan bertransformasinya Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS tersebut, kualitas dan kuantitas naskah akademik yang diterima BKN akan semakin baik ke depannya.

Di tempat terpisah, Novi Savarianti yang juga peneliti senior Puskalitpeg BKN mengatakan jika kini Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS tersebut segera dapat diakses di alamat jurnal.bkn.go.id.

Sempurnakan Pengelolaan Jurnal Daring, Tim Jurnal BKN Kunjungi LIPI.

Tim Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS lakukan kunjungan studi ke kantor Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI), di Bilangan Cisit, Bandung, Kamis (25/8). Hal itu dilakukan demi memaksimalkan pengelolaan Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS daring milik Puskalitpeg BKN.

Ketua rombongan yang juga Pelaksana Tugas Kepala Puskalitpeg BKN Paulus Dwi Laksono mengatakan jika studi kali ini murni untuk menimba ilmu tentang bagaimana mengelola jurnal yang sebelumnya tidak berbasis *web* menjadi berbasis *web* atau daring.

“Perlu pengetahuan khusus, karena karakteristik jurnal yang berbasis *web* dan tidak berbasis *web* tentu berbeda,” ujar Paulus.

Lebih lanjut, Paulus berharap jika pengetahuan tentang *implemmentasi publishing*, manajemen situs, manajemen jurnal, manajemen penerbitan hingga indeksasi diperoleh dan segera diimplementasikan oleh Tim.

Peneliti senior Puskalitpeg BKN Ajib Rakhmawanto menjelaskan jika salah satu jurnal milik LIPI yang menjadi rujukan bagi Tim Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS adalah Jurnal Mekatronika, Tenaga Listrik, dan Teknologi Vehicular atau yang biasa dikenal dengan nama MEV.

Ajib mengatakan jika MEV yang baru berdiri sejak tahun 2012 itu merupakan jurnal internasional yang menyediakan sumber informasi ilmiah bagi para peneliti dan insinyur di lingkungan akademisi, lembaga penelitian, lembaga pemerintah, dan industri.

“MEV merupakan jurnal internasional, walaupun secara praktis MEV ini belum terlalu lama berdiri, namun sudah kokoh dalam pengelolaannya. Oleh sebab itu, tepat bagi Tim Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS untuk menggali pengetahuan sebanyak mungkin,” tutup Ajib. **ber**



Kepala BKN beri sambutan. (foto: kis)

Kepala BKN mengajak pengurus & anggota koperasi untuk dapat mengidentifikasi usaha-usaha produktif. Hal itu karena BKN menjadi salah satu koperasi terbesar dari sekitar 316 koperasi primer yang ada di lingkungan instansi pemerintahan, Aula Gedung I Lt. 5 (22/6/2016). **nia**



RAPAT ANGGOTA TAHUNAN KOPERASI PEGAWAI BKN



Peserta beri masukan kepada koperasi. (foto: kis)





Jamaah sholat idhul adha di kantor pusat BKN. (foto: kis)



Otib Satibi, Khatib sholat idhul adha. (foto: kis)



Kepala BKN mengawasi pelaksanaan pemotongan kurban. (foto: kis)



Salah satu hewan kurban. (foto: kis)

IDHUL ADHA DI BKN PUSAT

Allah memerintahkan menyembelih hewan kurban bukan berhenti hanya sebatas pada penyembelihan hewan kurban semata. Akan tetapi, diharapkan mampu menyembelih, mematikan sifat-sifat kebinatangan yang ada pada diri kita. Hal itu diucapkan DR. H. Otib Satibi selepas melaksanakan salat Idul Adha di lapangan Parkir BKN, Senin (12/9/2016). **nia**

Daging hewan kurban yang dipersiapkan untuk dibagikan. (foto: kis)



TES SELEKSI PEJABAT ADMINISTRATOR DI LINGKUNGAN BKN

Mendorong penerapan konsep sistem merit, BKN menyelenggarakan seleksi kompetensi terhadap 263 pegawai BKN dalam seleksi pejabat Administrator & Pengawas pada Senin, (20/6/2016) di Stasiun CAT BKN. **nia**

Peserta tes mendengarkan sambutan. (foto: kis)



Kepala BKN memberikan sambutan. (foto: kis)



Plt. Kepala Biro Kepegawaian memberikan sambutan. (foto: kis)

Peserta tes. (foto: kis)



WORKSHOP KEPROTOKOLAN

Keprotokolan menjadi hal yang penting bagi Negara karena merupakan tata cara bagaimana beracara resmi, menjaga wibawa Negara, wibawa instansi serta wibawa pimpinan yang merupakan ujung tombak dari kesuksesan sebuah acara resmi pemerintahan, Aula Gd I Lt. 5, Rabu (31/8/2016) *nia*



Simson Leider Nadeak, narasumber hari pertama. (foto: kis)



Acara dibuka oleh Sesma BKN. (foto: kis)



Iswinarto Setiaji, Narasumber hari ketiga. (foto: kis)



Rita, Female Best Performance. (foto: kis)



Gandy, Male Best Performance. (foto: kis)

Poppy Chandra (baju biru) dan panitia berfoto bersama dengan perwakilan peserta workshop. (foto: kis)



BKN Sebagai Salah Satu Delegasi The 12th World Islamic Economic Forum



WIEF kali ini mengangkat tema “Desentralisasi Pertumbuhan, Memberdayakan Bisnis Masa Depan”
(foto: dok. humas)

Dalam perhelatan akbar tahunan *The 12th World Islamic Economic Forum* (WIEF), Indonesia kembali tampil sebagai tuan rumah untuk kedua kalinya. Penyelenggaraan WIEF Tahun 2016 yang berlangsung di Jakarta Convention Center (JCC) 2-4 Agustus 2016, dihadiri oleh 2500 delegasi dan 60 tokoh penting lebih dari 100 Negara di seluruh dunia tersebut merupakan forum tempat para pemimpin dunia, pemimpin industri, akademisi, ahli regional, profesional, dan manajer perusahaan untuk berkumpul dan berbagi pengetahuan dan pengalaman.

Pergelaran WIEF 2016 yang diselenggarakan oleh Kementerian Keuangan bersama Sekretariat Negara, Kementerian Luar Negeri melalui kerja sama dengan WIEF Foundation, mengangkat tema pembahasan “Desentralisasi Pertumbuhan, Memberdayakan Bisnis Masa Depan” dengan visi

untuk mengeksplorasi dan mengembangkan peran penting dari kelompok usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) dalam mendorong pertumbuhan ekonomi di negara-negara seluruh dunia.

Dalam pembukaan WIEF 2016 pada Selasa, (2/8) *Chairman WIEF Foundation*, Tun Musa Hitam mengapresiasi kesiapan Indonesia menjadi tuan rumah WIEF untuk kedua kalinya, mengingat kesuksesan Indonesia sebelumnya dalam penyelenggaraan WIEF ke-5 pada Tahun 2009 silam yang berlangsung di Jakarta.

Tujuan utama dari WIEF 2016 menurut Tun Musa Hitam, dilakukan untuk terus mempromosikan kerja sama di bidang bisnis dan ekonomi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dunia. Lebih lanjut, disampaikan mengenai beberapa isu pembahasan yang diangkat ke dalam forum dunia tersebut. Beberapa di antaranya: penerbitan sukuk untuk pembiayaan infrastruktur, pengintegrasian produk halal dan keuangan syariah, pengembangan industri makanan halal secara global, pengembangan industri *fashion* Islami secara global, peningkatan akses pendanaan bagi UMKM, pengintegrasian UMKM ke dalam dunia *digital economy*, pengembangan *crowd funding platform*, percepatan inovasi dengan menghubungkan *startups* dengan perusahaan besar, dan penanaman budaya desain pemikiran (*design-thinking*) untuk bisnis.

Indonesia yang memiliki potensi besar dalam pergerakan ekonomi dunia, khususnya dalam bidang ekonomi Syariah mengingat Indonesia merupakan negara muslim terbesar di dunia, menurut Tun Musa Hitam tentu Indonesia memiliki peran penting dalam peningkatan ekonomi *Associations of Southeast Asia Nations* (ASEAN). Untuk itu menurutnya Indonesia merupakan negara yang ideal sebagai percontohan perkembangan dunia usaha, khususnya dalam aspek UMKM.

Pada hari kedua pergelaran WIEF 2016, *Razak School of Government* (RSOG) menggelar diskusi dengan tema *Decentraising Growth, Empowering Business*. *Chief Secretary RSOG* YBhg Tan Sri Dr. Ali Hamsa yang menjadi pembicara mengatakan hal yang paling berpengaruh dalam ekonomi ASEAN saat ini adalah situasi ekonomi internasional dan lansekap *financial global*. Ali Hamsa menjelaskan bahwa di Malaysia, sebagian dari ekonomi makro pada tahun 2015 berfokus pada penguatan ketahanan ekonomi, mengelola dampak dari kerentanan eksternal dan menjaga kesejahteraan masyarakat yang saat ini tetap berlangsung.

BKN sebagai salah satu delegasi yang hadir, dalam hal ini diwakili oleh Vito Dita Tama, menyampaikan kepada tim Humas BKN bahwa forum diskusi dunia tersebut memberikan pemanfaatan instrumen keuangan syariah untuk kebutuhan pengembangan usaha kecil dan menengah (UMKM) serta industri halal yang dapat dijadikan sarana meningkatkan kerja sama perdagangan dan investasi antarnegara Islam dengan populasi muslim yang signifikan. (*des/vin*)

Kepala BKN Dorong Internal BKN Untuk Siap Berkompetensi Guna Lakukan Perubahan



Penandatangan Sumpah Jabatan. (foto: kis)

Kepala BKN Bima Haria Wibisana mendorong para pejabat BKN untuk siap mengikuti seleksi terbuka seiring dengan akan dibukanya lelang jabatan sebanyak tujuh posisi jabatan pimpinan tinggi pratama di BKN. Kepala BKN juga menjelaskan bahwa ada faktor-faktor yang dibutuhkan selain kompetensi, yakni karakter untuk menyelesaikan tugas secara cepat dan tepat, kemampuan bekerja secara mandiri, kemampuan menilai kinerja serta peningkatan penguasaan bahasa asing. Hal itu disampaikan Kepala BKN saat memberi sambutan usai melantik dan mengambil sumpah pejabat pimpinan tinggi pratama, administrator dan juga pengawas di Kantor Pusat BKN, Jumat (26/8/2016). “Ada tujuh jabatan yang akan dilakukan seleksi terbuka di BKN. Jika jabatan itu dimenangkan oleh para pegawai dari internal BKN, maka hal itu menjadi sebuah perubahan besar-besaran bagi BKN guna melakukan perubahan yang lebih besar,” ungkap Kepala BKN.

Pelantikan kali ini dilakukan kepada dua pejabat pimpinan tinggi pratama, seorang pejabat administrator dan seorang pengawas. Dua pejabat setingkat pimpinan tinggi pratama yang dilantik adalah Bajoe Loedi Hargono sebagai Direktur Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian dan Margi Prayitno sebagai Kepala Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian.

Kepada dua pejabat yang menduduki jabatan baru tersebut, Kepala BKN menyampaikan pesan dan harapannya dalam upaya pemanfaatan dan optimalisasi informasi yang BKN miliki, serta pemfokusan atas upaya BKN dalam melakukan pelayanan kepegawaian. Dengan adanya Kepala Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian yang baru, Kepala BKN berharap BKN dapat meningkatkan tingkat strategis dari hasil kajian yang selama ini biasa-biasa saja dan dirasakan masih belum mencerminkan prioritasnya. Kepala BKN mengharapkan data-

data yang ada di BKN dapat dioptimalkan sebagai bahan analisis untuk disajikan kepada masyarakat. “Banyak data yang ada di BKN, bukan lagi *tera byte* bahkan *penta byte*, tapi tidak pernah digunakan dalam analisis. Jadi perlu setiap bulan ada analisis data dalam bentuk *dashboard*, apa yang perlu kita tampilkan baik dalam laporan maupun di *website*. Perlu ada *dashboard-dashboards* analisis data singkat yang bisa kita tunjukkan kepada orang lain,” jelas Bima.

Adapun dengan terisinya jabatan Direktur Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian, Kepala BKN berharap target untuk melaksanakan *full* elektronik pelayanan kepegawaian yang dilakukan BKN dapat sukses terlaksana. Hal ini merupakan tindak lanjut permintaan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi untuk melakukan pelayanan secara elektronik dimulai dari tiga provinsi sebagai *pilot project*. “Tidak ada lagi pemrosesan pelayanan kepegawaian secara manual untuk daerah Jawa

Tengah, Jawa Timur dan DIY. Jika berhasil maka seluruh propinsi akan dilakukan secara elektronik. Tentu mereka (Daerah-red) harus mempersiapkan infrastruktur dan prasyarat lainnya untuk bisa bersama-sama melakukan pekerjaan *full* elektronik, karena

sudah tidak jamannya lagi orang membawa berkas ke BKN hanya untuk mengurus kenaikan pangkat,” Tandas Kepala BKN. Untuk menuju ke sana, Kepala BKN mengingatkan bahwa BKN perlu lebih proaktif untuk melakukan perubahan-perubahan. “Tahun 2020 Indonesia

sudah akan memasuki era digital bukan elektronik lagi, saya berharap ada lompatan-lompatan dalam NCSIS untuk memindahkan sistem elektronik ke dalam sistem digital. Dan ini tentu prasarat-prasaratnya perlu diidentifikasi secara cermat.”
fhu

Lampiran Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara
Nomor : 132/KEP/2016, Nomor : 133/KEP/2016 dan Nomor : 133/KEP/2016 tanggal 22 Agustus 2016

No	Nama	Jabatan Baru
1.	Bajoe Loedi Hargono	Direktur Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian
2.	Margi Prayitno	Kepala Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian

No	Nama	Jabatan Baru
1.	Ramdhani	Kepala Sub Direktorat Kenaikan Pangkat dan Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Pimpinan Tinggi Madya dan Jabatan Fungsional Utama pada Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan

No	Nama	Jabatan Baru
1.	Sri Padniyati	Kepala Seksi Administrasi Pensiun Pejabat Negara pada Direktorat Pensiun Pegawai Negeri Sipil dan Pejabat Negara



Dari kanan ke kiri:
Margi Prayitno
Bajoe Loedi Hargono
Sri Padniyati
Ramdhani
(foto: kis)



Dokumen yang sudah menjadi elektronik dan masuk ke dalam *database* akan lebih mudah dalam pencarian dokumen itu kembali, perubahan, penghapusan, memasukkan jenis dokumen baru, pengelolaan lokasi dokumen (penyimpanan dalam lemari arsip) dan log dokumen. Di samping itu penggunaan aplikasi pengelola elektronik juga dapat memperkecil kemungkinan kehancuran Data tersebut.

Otoritas dalam penggunaan aplikasi SITA dibagi menjadi administrator, operator dan *user*. Seluruh kegiatan dalam Aplikasi SITA dapat dilakukan oleh administrator, sedangkan operator hanya bisa *upload* dokumen dan informasi tata letak takah, sedangkan *user* hanya bisa menggunakan fungsi pencarian informasi tata letak takah.

Berdasarkan informasi dari Pusat Data Arsip Kepegawaian BKN, bahwa sepanjang Tahun 2016 terkait pengelolaan arsip elektronik menggunakan Aplikasi DMS dan SITA, BKN sudah melakukan sosialisasi di tujuh Kanreg BKN, dalam sosialisasi tersebut BKN mengundang seluruh BKD yang masuk dalam wilayah kerja Kanreg BKN. Dan sejak diluncurkannya, aplikasi SITA sudah diimplementasikan di dua belas BKD Kabupaten/Kota.



Sosialisasi di Kanreg XIII.
foto:Dok.Kanreg13

Dapat disimpulkan bahwa dengan menggunakan Aplikasi DMS dan SITA dapat melakukan penghematan investasi berupa ruang kearsipan, penghematan investasi kertas, tinta cetak (*photocopy/printer*), efisiensi waktu akses, penghematan SDM dan memperkecil kemungkinan kehancuran data.

Terkait permohonan sosialisasi dan penggunaan aplikasi DMS dan SITA, BKD dapat mengirimkan surat permohonan yang ditujukan ke Deputi Sistem Informasi Kepegawaian (SINKA) Badan Kepegawaian Negara Jakarta. **ast**

“Penggunaan aplikasi pengelola elektronik juga dapat memperkecil kemungkinan kehancuran Data tersebut.”

Sosialisasi di Kanreg III. foto:Dok.Kanreg3



Tampilan antarmuka admin



Alur Waktu Implementasi dan Sosialisasi Aplikasi SITA

Implementasi		Sosialisasi	
2014		2015	
Badan Kepegawaian Negara		Seluruh BKD se-wilayah kerja Kanreg X BKN Denpasar	
Pemerintah Provinsi NAD		Seluruh BKD se-wilayah kerja Kanreg VI BKN Medan	
Pemerintah Kabupaten Situbondo		Seluruh BKD se-wilayah kerja Kanreg XI BKN Manado	
Pemerintah Kabupaten Madiun			
Pemerintah Kabupaten Bekasi		2016	
Pemerintah Kabupaten Belitung		Seluruh BKD se-wilayah kerja Kanreg IX BKN Papua	
Kementerian Perindustrian		Seluruh BKD se-wilayah kerja Kanreg XIII BKN Aceh	
Pemerintah Kabupaten Bekasi		Seluruh BKD se-wilayah kerja Kanreg III BKN Bandung	
Pemerintah Provinsi Papua		Seluruh BKD se-wilayah kerja Kanreg II BKN Surabaya	
		Seluruh BKD se-wilayah kerja Kanreg XII BKN Pekanbaru	
2015		Seluruh BKD se-wilayah kerja Kanreg Makassar	
BKPP Pemkab Ngada		Seluruh BKD se-wilayah kerja Kanreg VII BKN Palembang	
BKD Pemkab Timor Tengah Selatan		BKD Bangka Belitung	
BKD Provinsi Banten		BKD Kalimantan Tengah	
		BKD Kalimantan Barat	

Upaya Peningkatan Sumber Daya ASN di Bumi Raflesia

Peletakan Batu Pertama Pembangunan UPT BKN Provinsi Bengkulu

Kepala BKN (Kemeja Batik abu-abu) pada acara peletakan batu pertama UPT BKN Provinsi Bengkulu. (foto: *geng*)

→

Bengkulu-Humas BKN, Setelah melakukan peresmian UPT BKN di Provinsi Jambi, Kepala Badan Kepegawaian Negara Bima Haria Wibisana meletakkan batu pertama pembangunan Unit Pelayanan Teknis (UPT) BKN di Provinsi Bengkulu yang berlokasi di JL. WR Supratman, Kel. Pematang Gubernur, Kecamatan Muara Bangka Hulu, Kota Bengkulu, Prov. Bengkulu, Jumat (29/7/2016). Pembangunan UPT BKN di Bengkulu merupakan pembangunan gedung UPT pertama milik BKN. Adapun untuk pelayanan UPT BKN yang lainnya, BKN pada tahun 2016 ini bekerja sama dengan pemerintah daerah dalam bentuk pinjam pakai gedung.

Pada tahun 2016 ini, Selain peletakan batu pertama gedung UPT BKN di Bengkulu, terdapat 8 UPT BKN yang ditargetkan dapat beroperasi yakni berlokasi di Semarang, Serang, Kendari, Jambi, Mataram, Gorontalo, Lampung dan Padang. Dalam sambutannya, Bima mengharapkan bahwa pembangunan UPT Bengkulu dapat lebih mendekatkan dan meningkatkan layanan kepegawaian bagi para ASN di Provinsi Bengkulu. UPT BKN diharapkan mampu mendorong peningkatan kualitas SDM ASN di Provinsi Bengkulu. UPT BKN yang berfungsi sebagai sarana fasilitasi CAT BKN dan *Assessment Center* dapat dimanfaatkan oleh pemerintah daerah tidak saja dalam hal rekrutmen CPNS tetapi juga dapat digunakan untuk seleksi dalam jabatan, pemetaan kompetensi, ujian kedinasan dan lainnya.



Selama ini banyak stigma negatif maupun pengaduan terkait proses rekrutmen dan seleksi SDM ASN yang terjadi di beberapa daerah dan dalam hal ini termasuk provinsi Bengkulu. Oleh karena itu, Bima berharap kehadiran UPT di provinsi Bengkulu dapat mendorong perbaikan proses rekrutmen/seleksi PNS menjadi lebih baik. Melalui pembangunan fasilitas CAT dan *Assessment* ini dapat mewujudkan transparansi dan akuntabilitas pemerintah dalam hal pengelolaan sumber daya manusia di dalam proses rekrutmen dan seleksi. Dan tidak itu saja, hasil dari kedua proses tersebut minimal akan menghasilkan PNS yang mempunyai kompetensi. Hal ini akan mengembalikan kepercayaan masyarakat atas proses seleksi dan rekrutmen PNS.

Dalam kesempatan yang sama, Sekretaris Utama BKN, Usman Gumanti menyampaikan bahwa pembangunan UPT BKN memiliki arti yang penting dalam pengembangan

SDM ASN di Provinsi Bengkulu. Lebih lanjut Usman mengharapkan bahwa UPT BKN di Bengkulu dapat memberikan pelayanan yang maksimal, dan tidak menutup kemungkinan ke depan UPT BKN ini akan berkembang menjadi Kantor Regional BKN.

Usman menjelaskan UPT dibangun di atas

tanah milik BKN seluas lebih kurang 7 Hektar yang akan diperuntukkan sebagai gedung UPT BKN yang terdiri dari fasilitasi CAT dan *assessment center*, rumah dinas, dan fasilitas pendukung lainnya. Acara peletakan batu pertama dihadiri dan disaksikan oleh para pejabat Muspida Provinsi dan Kota Bengkulu.

Sementara itu, kesempatan terpisah Subagyo selaku Pejabat Pembuat Komitmen pembangunan gedung kantor UPT BKN menjelaskan pembangunan gedung UPT akan dilaksanakan dalam 2 tahap dan akan selesai pada pertengahan tahun 2017. Untuk tahap pertama akan diselesaikan pembangunan bentuk fisik bangunan pada akhir bulan November. Dan pembangunan selanjutnya tergantung kemampuan penganggaran yang ada. Mengingat pentingnya peran UPT BKN, Subagyo berharap proses pembangunannya dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. *tom/geng*

Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Apresiasi Kehadiran UPT BKN Semarang

Gubernur Jawa Tengah Ganjar Pranowo yang diwakili oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Arief Irwanto mengapresiasi kehadiran Unit Pelayanan Teknis (UPT) BKN Kabupaten Semarang. Pemerintah Provinsi Jawa Tengah menyambut positif atas berdirinya UPT BKN yang akan membantu dalam mempercepat dan memperdekat layanan kepegawaian di daerah, khususnya Pemprov Jateng, dalam mengoptimalkan layanan manajemen kepegawaian seperti pelaksanaan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), ujian ikatan dinas, ujian kenaikan pangkat, dan jenis tes uji kompetensi berbasis *Computer Assisted Test (CAT)* BKN.

Tujuan dasar dari pembangunan UPT BKN diakui Kepala BKD Pemprov Jateng sejalan dengan upaya Pemprov Jateng dalam meningkatkan kualitas layanan kepegawaian di daerah. “Kehadiran UPT BKN Semarang akan sangat membantu percepatan proses kepegawaian di daerah Jateng dapat terlaksana secara transparan dan terpercaya,” ungkap Arief.

Pada saat peresmian UPT BKN Semarang yang berlangsung Rabu, (10/8) Kepala BKN Bima Haria Wibisana menyambut gembira dukungan yang telah diberikan oleh Pemprov Jateng melalui fasilitasi gedung, sebagai kantor Unit Penyelenggaraan Seleksi Calon dan Penilaian Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil. Keberadaan UPT BKN, menurut Bima dapat membantu setiap pemerintah secara nasional, termasuk di lingkungan Jateng, dalam memperoleh sumber daya

manusia yang memiliki kompetensi dan potensi sesuai yang diharapkan oleh masing-masing organisasi.

“Kehadiran UPT Semarang tentunya diharapkan akan mampu menjadi *partner* kerja untuk memberikan kontribusi yang positif bagi setiap instansi di lingkungan Jateng. Menjadi ruang komunikasi dan media koordinasi antara BKN ataupun Kantor Regional (Kanreg) BKN, selaku perpanjangan tangan dari BKN Pusat, dengan segenap instansi pemerintah di daerah dalam wilayah kerja masing-masing, sehingga terjalin kerja sama yang baik dalam pelaksanaan manajemen ASN Semarang. Jadi setiap permasalahan kepegawaian dapat segera dicari solusi dan pemecahan yang tepat dan benar,” jelasnya.

Kepala BKN juga menyoroti keberadaan ASN yang saat ini lebih banyak didominasi PNS berusia tua, yang sering kali sulit dikembangkan kompetensi dan potensinya. Padahal di satu sisi upaya penambahan kekuatan SDM yang ada belum mampu memenuhi harapan dari masing-masing instansi pemerintah. Menurutnya, hal itu merupakan tantangan yang harus dihadapi bersama-sama, BKN yang memiliki kewenangan untuk melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen ASN secara nasional, juga berupaya keras untuk mendukung perwujudan sumber daya aparatur yang handal.

“Salah satu upaya yang dilakukan BKN dengan menggelar penilaian



Sesuai urutan kiri ke kanan: Kepala BKD Arief Irwanto, Kepala BKN Bima Haria Wibisana, dan Kepala Kanreg 1 BKN Purwanto saat pemotongan pita peresmian UPT BKN Semarang. (foto: Kis)

kompetensi dan potensi para pejabat pimpinan tinggi serta calon pimpinan tinggi yang dilaksanakan di Pusat Pengembangan ASN BKN di Ciawi, Bogor yang kita sebut dengan *Talent Pool* Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT), yang diikuti oleh sekitar 1.000 pejabat dari 43 Instansi pemerintah. Tujuannya adalah untuk memperoleh *database* kompetensi JPT maupun calon JPT secara nasional,” tegasnya.

Selain UPT Semarang, 8 (delapan) UPT BKN lainnya akan berada di Serang, Kendari, Jambi, Mataram, Gorontalo, Lampung, Padang, dan Bengkulu. UPT yang tersebar secara khusus difasilitasi dengan sarana CAT BKN dan *Assessment Center* (Pusat Penilaian Kompetensi). UPT BKN Semarang berlokasi di Eks Gedung Samsat *Online* Provinsi Jawa Tengah, jalan Soekarno-Hatta Km. 29, Bergas, Kabupaten Semarang. **des**

Jatim, Jateng dan Yogyakarta, Pilot Project Layanan Kepegawaian Terintegrasi

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB) Asman Abnur dalam kunjungan kerja perdana ke Badan Kepegawaian Negara (BKN), Selasa (9/08/2016) menjelaskan Provinsi Jawa Timur, Provinsi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta akan menjadi *pilot project* layanan kepegawaian yang terintegrasi bagi para Aparatur Sipil Negara (ASN). Integritas layanan kepegawaian itu akan mendorong terwujudnya *one stop service* layanan kepegawaian. "Seorang PNS yang mengurus SK kenaikan pangkat, pensiun dan layanan kepegawaian lainnya, ke depan tinggal duduk manis saja. Mereka jangan lagi disibukkan dengan persyaratan berkas yang begitu banyak dan harus menghubungi banyak pihak untuk mendapatkan SK-SK tersebut. Istilahnya dengan satu kali pengurusan, mereka dihadapkan pada sistem kepegawaian yang terintegrasi. Untuk itu, mari kita siapkan layanan kepegawaian yang praktis namun tetap berkualitas" jelas Asman.

Dalam kunjungan tersebut, MenPAN-RB ditemui oleh Kepala BKN, Bima Haria Wibisana beserta jajarannya di ruang data Gedung I lantai 2 Kantor Pusat BKN. Sebelumnya MenPAN-RB meninjau langsung *Computer Assisted Test (CAT) station* BKN yang pada saat itu sedang digelar seleksi masuk Sekolah Tinggi Transportasi Darat Kementerian Perhubungan, menggunakan CAT-BKN.

Kepada MenPAN-RB, lima pejabat tinggi utama BKN memaparkan kinerja yang selama ini dilakukan dan program-program ke



Menpan RB Asman Abnur
(foto: Tata)

depan. Kelima pejabat itu adalah Sekretaris Utama, Usman Gumanti, Deputy Mutasi Kepegawaian Sudwijo Kuspriyomurdono, Deputy Sistem Informasi Kepegawaian (Sinka) Iwan Hermanto, Deputy Pembinaan Manajemen Kepegawaian (PMK) Yulina Setiawati, Deputy Pengawasan dan Pengendalian (Wasdal) Kepegawaian I Nyoman Arsa. Sekretaris Utama BKN pada kesempatan itu menjelaskan BKN telah membuktikan komitmennya untuk membina pelaksanaan manajemen kepegawaian secara profesional. Sepanjang tahun 2009 hingga 2016 prestasi yang telah diterima BKN di antaranya penghargaan pengelolaan anggaran dengan predikat Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) tujuh kali berturut-turut.

Sementara itu Deputy Bidang Sistem Informasi Kepegawaian (Sinka) BKN Iwan Hermanto

menjelaskan manfaat diselenggarakannya Pendataan Ulang PNS (PUPNS) Pada tahun 2015. "PUPNS yang merupakan pondasi dalam pelaksanaan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN), Nomor 5 Tahun 2014, memiliki sejumlah manfaat yakni menyediakan data utama PNS, menyediakan data riwayat PNS, mengembangkan *Talent Management* dan sebagai dasar pengembangan sistem merit ASN". Di bagian lain Deputy Pembinaan Manajemen Kepegawaian menjelaskan sepanjang tahun 2015 hingga saat ini (per 9 Agustus 2016) Kedeputusan PMK telah melahirkan sejumlah aplikasi yakni e-Kinerja, e-Semangat Kinerja, e-Evaluasi Kinerja, e-Pemetaan Jabatan Fungsional, Sistem Jaringan Dokumentasi Informasi Hukum Kepegawaian (SJDIH) dan Sistem *Database* Evaluasi Jabatan. Sementara itu di hadapan MenPAN-RB, Deputy Wasdal menjelaskan mengenai *Whistle Blowing System* (WBS). I Nyoman Arsa mengatakan yang dimaksud WBS adalah suatu aplikasi yang disediakan untuk PNS dan masyarakat umum yang dapat digunakan untuk mengadukan atau melaporkan atas suatu tindakan yang terindikasi adanya penyelewengan terhadap suatu peraturan kepegawaian.

Di bagian lain, Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian menjelaskan tugas kedeputusan di bawah kepemimpinannya yakni melaksanakan penyusunan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengadaan, kepangkatan, mutasi,

pemberhentian dan pensiun, status dan kedudukan hukum PNS, administrasi pensiun Pejabat Negara dan mantan Pejabat Negara. Kepada MenPAN-RB Kuspriyo menuturkan salah satu kendala kerja yang dihadapi kedeputiannya yakni penyampaian usulan penetapan NIP, kenaikan pangkat dan pensiun yang masuk ke BKN cenderung disampaikan secara bersamaan menjelang batas waktu penutupan usul masuk, sehingga menyebabkan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) menjadi *overload* dan pengentrian menjadi sangat lambat.

data statistik BKN per Desember 2015, dari total keseluruhan jumlah PNS di Indonesia, rata-rata berusia 45 tahun, dan yang paling banyak berusia 51 tahun.

Menanggapi pernyataan menteri mengenai integrasi layanan kepegawaian, Deputy Sistem Informasi Kepegawaian (Sinka) BKN, Iwan Hermanto menjelaskan pada tiga daerah yang menjadi *pilot project* akan diterapkan mekanisme *less paper*. “Dalam layanan kepegawaian yang terintegrasi akan diminimalisir penyertaan berkas sebagai syarat kelengkapan

dilampirkan karena itu sebagai bukti yang bersangkutan memang layak untuk naik pangkat atau tidak”.

Terimplementasinya layanan kepegawaian yang terintegrasi dan mengusung mekanisme *less paper*, sambung Iwan hanya bisa dilaksanakan jika instansi pemerintah baik di Pusat maupun daerah berkomitmen memperbarui data-data kepegawaian yang dibutuhkan dalam Sistem Aplikasi Layanan Kepegawaian (SAPK). “Dari data yang *ter-input* di SAPK, BKN akan memverifikasi data yang masuk, untuk mengecek benar tidaknya



Lima pejabat tinggi utama BKN memaparkan kinerja yang selama ini dilakukan dan program-program ke depan. (foto: Tata)

Sementara itu di hadapan jajaran pimpinan BKN, Menpan-RB mengatakan meskipun saat ini Birokrasi didominasi oleh ASN berusia tua, namun bukan berarti birokrasi menjadi lambat berinovasi. “Implementasi layanan kepegawaian berbasis teknologi informasi saat ini menjadi begitu *urgent*. Kebanyakan PNS saat ini yang berusia tua jangan menjadi hambatan untuk maju. Jangan hanya yang muda, generasi tua PNS saat ini juga harus mau belajar memahami IT agar turut mendukung terwujudnya kinerja birokrasi yang berkualitas,” jelas Asman. Sebagai informasi, berdasarkan

pengurusan layanan kepegawaian atau dengan kata lain akan diusung *less paper mechanism*. Untuk berkas-berkas seperti Surat Keputusan (SK) Kepangkatan terakhir yang menjadi salah satu syarat pengurusan kenaikan pangkat, pensiun tidak lagi perlu dilampirkan. Demikian pula mengenai berkas ijazah dan kartu pegawai, itu tidak perlu. Namun usulan tertulis dari Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) tentang nama-nama yang diusulkan untuk naik pangkat atau pensiun harus dilampirkan. Selain itu, untuk PNS yang menduduki jabatan fungsional tertentu (JFT), bukti pendukung capaian angka kredit juga harus

seorang PNS layak tidak untuk naik pangkat atau pensiun”.

Iwan menjelaskan *update* data SAPK diperlukan mengingat sangat mungkin seorang PNS dalam waktu pendek mengalami perubahan data pribadi yang terkait kepegawaian, seperti data pangkat dan kompetensi. “Dalam kondisi ini *update* SAPK menjadi hal yang *urgent* dilakukan oleh instansi. Kami pastikan instansi yang tidak meng-*update* SAPK, usulan kenaikan pangkat atau pensiun bagi pegawainya tidak akan kami layani”. **dep/fhu**

Instansi Pemerintah Wajib Susun Jenis Jabatan PNS yang Dibutuhkan

Kolom “Manajemen Kepegawaian” ini merupakan kolom baru Buletin BKN yang ditujukan untuk memberikan pencerahan dan penambah pengetahuan serta informasi bagi komunitas kepegawaian terhadap seluruh rangkaian proses yang dilakukan dalam sistem kepegawaian. Walau disajikan tidak secara detail namun diharapkan dapat berkontribusi terhadap peningkatan wawasan segenap insan kepegawaian terkait dengan seluk beluk kepegawaian yang luput dari jangkauan sosialisasi maupun bimbingan teknis sekaligus menyegarkan kembali memori bagi yang sudah pernah mendapatkannya.

Manajemen Kepegawaian atau dalam perspektif Undang-Undang ASN (ASN = Aparatur Sipil Negara - Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara) disebutkan sebagai Manajemen ASN, yakni pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Sesuai dengan jenis ASN yang terbagi atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah (PPPK), maka Manajemen ASN dibagi atas

Manajemen PNS dan Manajemen PPPK. Dalam edisi kali ini, uraian Manajemen ASN difokuskan pada Manajemen PNS.

Undang-Undang ASN menyatakan bahwa Manajemen PNS meliputi: (1) penyusunan dan penetapan kebutuhan; (2) pengadaan; (3) pangkat dan jabatan; (4) pengembangan karier; (5) pola karier; (6) promosi; (7) mutasi; (8) penilaian kinerja; (9) penggajian dan tunjangan; (10) penghargaan; (11) disiplin; (12) pemberhentian; (13) jaminan pensiun dan jaminan hari tua; dan (14) perlindungan. Sesuai dengan sub elemen dalam proses Manajemen PNS tersebut, maka uraian kolom ini diawali dengan fokus pada penyusunan dan penetapan kebutuhan PNS.

Dalam kaitannya dengan penyusunan dan penetapan kebutuhan PNS, Undang-Undang ASN menegaskan bahwa:

- ☐ Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.
- ☐ Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS dimaksud dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan.

- ☐ Berdasarkan penyusunan kebutuhan tersebut, Menteri dalam hal ini Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi menetapkan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS secara nasional.

Penyusunan dan penetapan kebutuhan PNS oleh komunitas kepegawaian maupun PNS lebih dikenal dengan sebutan “Formasi”. Di dalam PP No. 54 Tahun 2003 tentang Perubahan Atas PP No. 97 Tahun 2000 tentang Formasi PNS dinyatakan bahwa Formasi PNS adalah jumlah dan susunan pangkat PNS yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu. Tujuan ditetapkannya formasi adalah agar satuan organisasi Negara mempunyai jumlah dan mutu/kualitas pegawai yang memadai sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab pada masing-masing satuan organisasi.

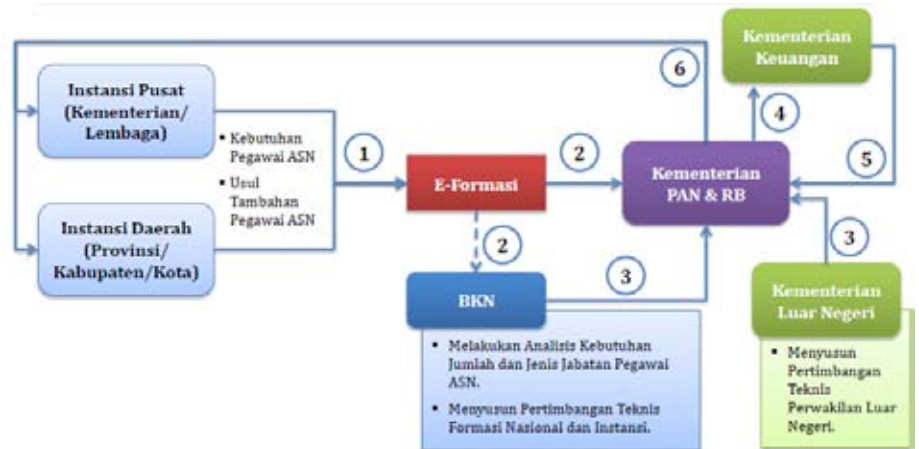
Formasi masing-masing satuan organisasi negara disusun berdasarkan analisis kebutuhan dan penyediaan pegawai sesuai dengan jabatan yang tersedia, dengan memperhatikan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan oleh Pemerintah. Analisis kebutuhan dimaksud dilakukan berdasarkan:

- ❑ **Jenis Pekerjaan,** yakni macam-macam pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu satuan organisasi dalam melaksanakan tugas pokoknya, misalnya pekerjaan pengetikan, pemeriksaan perkara, penelitian, perawatan orang sakit, dan lain-lain.
- ❑ **Sifat Pekerjaan,** yakni pekerjaan yang berpengaruh dalam penetapan formasi, yang ditinjau dari sudut waktu untuk melaksanakan pekerjaan itu. Terdapat pekerjaan yang penyelesaiannya dapat dilakukan dalam jam kerja saja, misalnya pekerjaan tata usaha, perawatan pekarangan, dan yang sejenis. Namun, ada pula pekerjaan yang harus dilakukan 24 jam terus menerus, seperti pekerjaan pemadam kebakaran, penjaga mercu suar, dan yang sejenis. Pekerjaan yang harus dilakukan 24 jam terus menerus memerlukan pegawai yang lebih banyak.
- ❑ **Analisis Beban Kerja dan Perkiraan Kapasitas Seorang PNS dalam Jangka Waktu Tertentu,** yakni frekuensi rata-rata masing-masing jenis pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Memperkirakan beban kerja dari masing-masing satuan organisasi dapat dilakukan berdasarkan perhitungan atau berdasarkan pengalaman, misalnya perkiraan pekerjaan pengetikan, penggandaan dan yang serupa dengan itu dapat didasarkan atas jumlah surat yang masuk dan keluar rata-rata dalam jangka waktu tertentu. Apabila sudah dapat diperkirakan beban kerja masing-masing

satuan organisasi, maka untuk dapat menentukan jumlah pegawai yang diperlukan perlu ditetapkan perkiraan kapasitas seorang PNS dalam jangka waktu tertentu. Sama halnya dengan perkiraan beban kerja, maka perkiraan kapasitas pegawai untuk jenis tertentu dalam jangka waktu tertentu, dapat dilakukan berdasarkan perhitungan atau berdasarkan pengalaman.

pokok akan mempengaruhi penentuan jumlah pegawai yang diperlukan, karena pada umumnya makin tinggi mutu peralatan yang ditemukan dan tersedia dalam jumlah yang memadai dapat mengakibatkan makin sedikit jumlah pegawai yang diperlukan.

Secara ringkas, alur penetapan Formasi PNS dapat dilihat pada bagan berikut ini.



- ❑ **Prinsip Pelaksanaan Pekerjaan,** yang sangat besar pengaruhnya dalam menentukan formasi. Misalnya, apabila ditentukan bahwa membersihkan ruangan dan merawat pekarangan harus dikerjakan sendiri oleh satuan organisasi yang bersangkutan, maka harus diangkat pegawai untuk membersihkan ruangan dan merawat pekarangan. Sebaliknya, apabila ditentukan bahwa pembersihan ruangan dan perawatan ruangan diborongan pada pihak ketiga, maka tidak perlu diangkat pegawai untuk pekerjaan itu.
- ❑ **Peralatan yang Tersedia** atau diperkirakan akan tersedia dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas

Keterangan:

1. Instansi Pusat dan Daerah menyampaikan kebutuhan Pegawai ASN dan Usul Tambahan Pegawai ASN melalui e-Formasi.
2. Kementerian PAN & RB dan BKN mengunduh data dari e-Formasi.
3. BKN dan Kementerian LN memberikan pertimbangan teknis.
4. Menteri PAN & RB meminta pendapat ke Menteri Keuangan.
5. Menteri Keuangan memberikan pendapat tentang ketersediaan anggaran belanja pegawai.
6. Menteri PAN & RB memberikan Penetapan Formasi Pegawai ASN untuk Instansi Pusat dan Daerah.

jan

Beri Kepercayaan Pada Pegawai Muda

Empat hari jelang pensiun, Kepala Pusat Pembinaan Jabatan Analis Kepegawaian Darmanto masih tampak sibuk. Jadwal wawancara tim buletin BKN harus sedikit bergeser karena harus menunggu antrian tamu yang sudah lebih dulu hadir. Bagi Darmanto, pensiun tidak lekat dengan menurunnya kepadatan kerja. Baginya itu sekadar periodisasi hidup yang pasti akan dialami oleh setiap orang yang berstatus pegawai. Dan itu hanya status. Namun kerja dan keaktifan lain harus tetap dilakukan agar hidup tetap “hidup”.

“Bagi saya, pensiun itu hanya perubahan status. Dari yang dulunya berstatus pegawai sekarang tidak lagi. Tapi hilangnya status pegawai bukan berarti kita juga berhenti beraktivitas. Justru di masa pensiun ini kita dapat menyempurnakan ibadah, melanjutkan hobi dan banyak kegiatan lain yang dapat membuat otak kita terus bekerja. Pensiunan tetap harus berkegiatan agar otak tetap jalan, tidak pikun” ujar Darmanto saat diwawancarai tim buletin pada akhir masa kerjanya.

Ditanya pengalamannya saat menjadi pegawai aktif, Darmanto mengatakan dirinya berkomitmen untuk menyuguhkan yang terbaik pada setiap amanah jabatan yang dia terima. “Saya pernah ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan *background* edukasi saya. Saya orang sosial tapi ditugaskan pada bidang yang membutuhkan kepehaman teknologi. Karena itu tugas, ya saya terima dan saya berkomitmen untuk belajar”. Ditanya adakah rasa minder yang muncul saat harus bekerja di tengah-tengah bawahan yang paham teknologi sedangkan bidang itu adalah bidang baru baginya, Darmanto menjawab “Di sinilah seni menjadi pemimpin perlu diterapkan. Sebagai pemimpin kita harus mampu

mengkolaborasikan plus minus kondisi di sekeliling kita. Kalau kita memang belum ahli di bidang itu, ajak pegawai-pegawai yang memang sudah kompeten untuk bekerja sama, termasuk pegawai-pegawai yang masih berusia muda. Beri mereka kepercayaan sambil kita terus belajar”, ujarnya.

Selain, baginya penting bagi seorang pemimpin untuk memfasilitasi “*uneg-uneg*” para pegawai yang dipimpinnya, khususnya *uneg-uneg* yang menjadi penghambat kualitas kerja. “Dari sekian masalah yang ada di unit tempat saya, tidak adanya keterbukaan menjadi penyebab utama. Dari situ saya berinisiasi untuk membuka forum *uneg-uneg*. Tapi semua peserta forum itu, harus berkomitmen menjadikan apa yang tertuang dalam forum itu menjadi hal yang dirahasiakan. Kalau dari forum itu terurai siapa yang tidak bekerja, justru beri dia kepercayaan untuk melakukan suatu pekerjaan. Dari kepercayaan itu kita tumbuhkan kembali tanggung jawabnya terhadap kerja-kerja unit,” urainya.

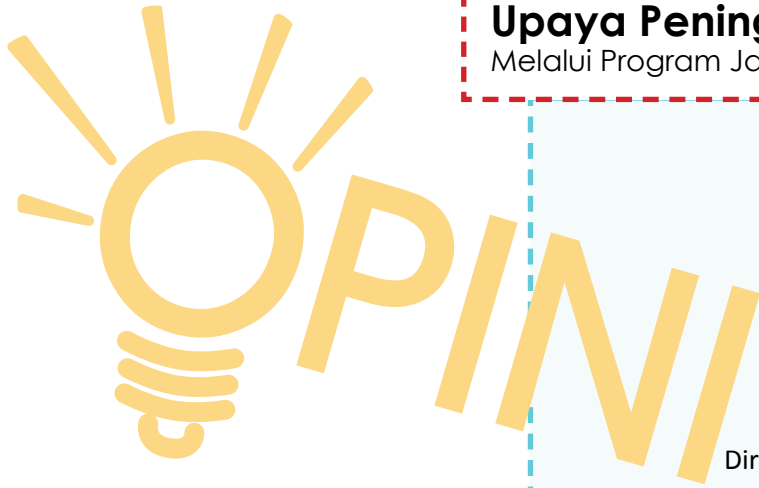
Terkait adanya pegawai yang kualitas kerjanya tidak optimal, Darmanto bertutur tidak sedikit pegawai yang tampak malas-malasan bekerja bukan karena yang bersangkutan malas dalam arti yang sesungguhnya. “Salah satu faktor yang menyebabkan seorang pegawai malas adalah tidak adanya bimbingan dari atasan, dicuekin atau kata lainnya atasan dan bawahan itu ‘*nggak nyambung*’. Nah dalam kondisi ini, tidak produktifnya bawahan menjadi tanggung jawab atasan. Atasan perlu membuka ruang



Darmanto. (foto: kis)

komunikasi dengan bawahan, tentang kenapa dia malas, kenapa dia tidak produktif,” jelasnya.

Pada akhir pembicaraan dengan tim buletin, Darmanto berpesan bahwa pegawai-pegawai muda BKN itu angin segar bagi instansi pembina manajemen kepegawaian ini. “Pegawai-pegawai ini perlu dikelola kompetensinya dan dikolaborasi dengan pegawai-pegawai yang sudah berusia mapan dan lanjut. Kolaborasi ini penting, semangat dan kesigapan jiwa-jiwa muda perlu dikombinasi dengan pengalaman-pengalaman pegawai yang jauh lebih tua. Jika itu berhasil diwujudkan, tidak akan ada pegawai yang merasa terpinggirkan. Tidak ada pegawai tua yang minder dengan datangnya pegawai muda, demikian pula pegawai muda tetap santun terhadap pegawai yang lebih dulu masuk di kantor ini. Jika kondisi tersebut diwujudkan, maka semua pegawai baik tua maupun muda akan produktif. Semua bekerja sama melahirkan kinerja BKN yang berkualitas”, pungkasnya. **dep**



Upaya Peningkatan Kesejahteraan PNS

Melalui Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian



Oleh: **Wakiran, SH, MH**

Direktur Kompensasi Aparatur Sipil Negara
pada Badan Kepegawaian Negara

Jaminan perlindungan yang berupa jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomr 70 Tahun 2015 adalah merupakan hak Pegawai Negeri Sipil, yang juga sekaligus sebagai salah satu bentuk tanggung jawab negara dalam melindungi dan mensejahterakan Pegawai Negeri Sipil. Namun demikian, keberlangsungan dan keberhasilan program ini sangat tergantung pada komitmen bersama antara Pemerintah, Lembaga Penyelenggara, dan PNS itu sendiri.

A. Pendahuluan

Sebagai salah satu negara yang menganut paham negara kesejahteraan (*welfare state*) sebagaimana termaktub dalam Konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia, maka Pemerintah Indonesia selalu berusaha untuk melindungi dan mensejahterakan rakyatnya termasuk bagi Aparatur Sipil Negara. Sebagai bentuk tanggung jawab negara tersebut telah ditetapkan kebijakan penyelenggaraan program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara. Kebijakan ini mulai berlaku sejak 1 Juli 2015, dan program ini diselenggarakan untuk memberikan perlindungan bagi Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugas dan fungsinya menyelenggarakan

pemerintahan umum dan pelayanan publik.

Kebijakan penyelenggaraan program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian ini lahir sebagai tindak lanjut ketentuan Pasal 92 ayat (4) dan Pasal 107 UU NO. 5 Th 2014 tentang ASN, yang mengamanatkan bahwa jaminan perlindungan bagi Aparatur Sipil Negara akan diatur dengan Peraturan Pemerintah, sehingga dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 ini maka ketentuan mengenai pemberian perawatan, tunjangan cacat dan uang duka wafat yang sebelumnya diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 1981 tentang Perawatan, Tunjangan cacat dan uang Duka PNS, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi. Lembaga yang diberi kewenangan oleh Pemerintah untuk mengelola program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian ini adalah Perusahaan Perseroan (Persero) PT Dana-Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri atau yang sering dikenal dengan sebutan PT. Taspen (Persero).

B. Urgensi JKK dan JKM bagi Pegawai ASN dan Pemerintah

Pada dasarnya terdapat tiga aspek yang mendorong diperlukannya Peraturan Pemerintah yang mengatur mengenai penyelenggaraan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian, *Pertama*, perlunya perlindungan atas risiko kecelakaan

kerja atau penyakit akibat kerja berupa perawatan, santunan, dan tunjangan cacat bagi Aparatur Sipil Negara yang sedang dalam menjalankan tugas jabatannya untuk menyelenggarakan pemerintahan umum dan pelayanan publik. *Kedua*, perlunya perlindungan atas risiko kematian bukan akibat kecelakaan kerja dengan memberikan santunan kematian. *Ketiga*, jaminan perlindungan ini merupakan salah satu bentuk sistem jaminan sosial yang diamanatkan oleh konstitusi (Pasal 28H ayat (1) UUD 1945) yang kemudian melalui ketentuan Pasal 21 huruf d, Pasal 22 huruf c, dan Pasal 106 huruf c dan d Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dinyatakan bahwa jaminan perlindungan ini merupakan salah satu hak dari pegawai ASN dan mewajibkan kepada pemberi kerja selaku penyelenggara negara yang mempekerjakan Pegawai ASN pada Pemerintah Pusat dan pemerintah daerah untuk memberikan perlindungan berupa JKK dan JKM kepada pegawai ASN

Oleh sebab itu, maka program perlindungan yang diselenggarakan oleh Pengelola terdiri atas dua program yaitu 1) jaminan kecelakaan kerja; dan 2) jaminan kematian. Mengingat jaminan perlindungan ini merupakan wujud tanggung jawab negara untuk melindungi masyarakatnya khususnya bagi Aparatur Sipil Negara, maka iuran atau premi untuk penyelenggaraan program ini seluruhnya ditanggung oleh Pemberi Kerja (bukan dipungut

dari pegawai), dan karena itu Pemberi Kerja wajib mengalokasikan anggaran untuk pembayaran iuran JKK dan JKM dalam APBN atau APBD setiap tahun. Adapun iuran tersebut dibayarkan setiap bulan sebesar 0,24% dari gaji pokok untuk program JKK, dan sebesar 0,30 % dari gaji pokok untuk program JKM.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 8 PP No 70 Tahun 2015, yang dimaksud dengan kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi: a. dalam menjalankan tugas kewajiban; b. dalam keadaan lain yang ada hubungannya dengan dinas, sehingga kecelakaan itu disamakan dengan kecelakaan yang terjadi dalam menjalankan tugas kewajibannya; c. karena perbuatan anasir yang tidak bertanggung jawab ataupun sebagai akibat tindakan terhadap anasir itu dalam melaksanakan tugas; d. dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya; dan/ atau e. yang menyebabkan Penyakit Akibat Kerja.

C. Manfaat Program Jaminan Perlindungan bagi PNS.

1. Manfaat JKK

Sesuai ketentuan Pasal 9 PP Nomor 70 Tahun 2015, bagi peserta yang mengalami kecelakaan kerja manfaat yang diberikan oleh penyelenggara meliputi tiga kelompok manfaat yaitu: 1). Perawatan; 2). Santunan; dan 3). tunjangan cacat.

Perawatan bagi peserta yang mengalami kecelakaan kerja diberikan sesuai dengan kebutuhan medis sampai dengan peserta sembuh, dan dapat dilakukan pada rumah sakit Pemerintah, rumah sakit swasta, atau fasilitas perawatan terdekat dalam wilayah negara Republik Indonesia. Jika perawatan tidak dapat dipenuhi oleh rumah sakit di dalam negeri, Peserta dapat diberikan perawatan pada rumah sakit luar negeri. Selain perawatan tersebut peserta juga akan diberikan Santunan akibat kecelakaan kerja berupa penggantian biaya pengangkutan Peserta untuk menuju ke rumah sakit, dan santunan sementara akibat kecelakaan kerja. Dalam hal peserta cacat akibat kerja,

maka juga akan diberikan santunan cacat sebagian anatomis, cacat sebagian fungsi, dan cacat total tetap, penggantian biaya rehabilitasi berupa alat bantu (*orthese*) dan/atau alat ganti (*prothese*) bagi Peserta yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja, penggantian biaya gigi tiruan. Demikian juga, apabila peserta tewas maka yang bersangkutan akan diberikan santunan kematian kerja sebesar 60% x 80 gaji terakhir, uang duka tewas sebesar 6 x Gaji terakhir, biaya pemakaman sebesar Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan/atau bantuan beasiswa yang besarnya sangat tergantung pada jenjang pendidikannya untuk salah satu anaknya yang masih sekolah atau kuliah.

Berdasarkan pada ketentuan Pasal 18 dinyatakan bahwa, peserta dapat dinyatakan tewas apabila: 1) meninggal dunia dalam menjalankan tugas kewajibannya; 2) meninggal dunia dalam keadaan yang ada hubungannya dengan dinas, sehingga kematiannya itu disamakan dengan meninggal dunia dalam menjalankan tugas kewajibannya; atau 3) meninggal dunia karena perbuatan anasir yang tidak bertanggung jawab atau sebagai akibat tindakan terhadap anasir itu dalam menjalankan tugas kewajibannya. Penetapan tewas tersebut dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kriteria yang ditentukan dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No.5 Tahun 2016 tentang Pedoman Kriteria Penetapan Kecelakaan Kerja, Cacat, dan Penyakit Akibat Kerja, serta Kriteria Penetapan Tewas bagi Pegawai ASN. Sedangkan tunjangan cacat hanya diberikan kepada Peserta yang mengalami Cacat dengan ketentuan pegawai tersebut harus telah diberhentikan dengan hormat sebagai PNS atau diputus hubungan perjanjian kerja sebagai PPPK karena Cacat.

2. Manfaat JKM

Dalam hal Peserta wafat (bukan karena kecelakaan kerja) kepada ahli warisnya dapat diberikan santunan kematian, yang terdiri atas santunan

sekaligus, uang duka wafat, biaya pemakaman, dan bantuan beasiswa. Besarnya santunan sekaligus adalah Rp15.000.000,00, Uang Duka Wafat sebesar 3 x Gaji Terakhir, dan biaya pemakaman sebesar Rp7.500.000,00. Manfaat ini dapat diterimakan secara akumulatif.

Apabila terdapat Pegawai yang mengalami kecelakaan kerja, tewas, atau meninggal dunia dapat segera berkoordinasi dengan PT Taspen (Persero) atau Kantor Regional BKN di wilayah kerja pegawai yang bersangkutan. Mengenai tata cara pengajuan permohonan pembayaran klaim manfaat dan pembayaran manfaat secara rinci diatur oleh PT. TASPEN (Persero) selaku Pengelola Program, yaitu peserta atau ahli waris mengajukan permohonan pembayaran klaim manfaat JKK atau JKM kepada PT. TASPEN (Persero) dan pembayaran klaim manfaat JKK atau JKM paling lama 1 (satu) hari kerja terhitung sejak tanggal permohonan diterima secara lengkap dan benar. Pengajuan pembayaran klaim manfaat JKK oleh Peserta atau ahli waris kepada PT. TASPEN (Persero) dilakukan paling lambat 2 (dua) tahun terhitung sejak tanggal kecelakaan kerja terjadi.

D. Penutup

Penyelenggaraan program Jaminan Kecelakaan Kerja dan jaminan Kematian bagi PNS berdasarkan PP No 70 Tahun 2015 sekalipun sudah berjalan dalam kurun waktu satu tahun, namun masih saja terdapat tantangan dan hambatan dalam penyelenggaraannya di antaranya terdapat beberapa instansi Daerah yang belum memiliki komitmen yang tinggi untuk melaksanakan kewajibannya membayar premi atau iuran. Kita sadari bahwa keberlangsungan dan keberhasilan program ini sangat ditentukan oleh komitmen bersama antara Pemerintah selaku pemberi kerja, Penyelenggara, dan ASN selaku peserta. Oleh karena itu, perlu secara berkala dilakukan *monitoring* dan evaluasi dari berbagai aspek.



PNS Berkinerja, Apa ukurannya?

Sebuah Perspektif terhadap Indikator Kinerja PNS



Oleh: **Desi Handayani Sagala**
Pengolah Bahan Informasi & Publikasi
Biro Humas

Menelaah indikator yang tepat untuk mengukur kinerja pegawai pada sektor badan publik (non profit) dalam hal ini institusi pemerintah masih terbilang kompleks. Beberapa kajian akademik berpandangan bahwa organisasi/institusi pemerintah yang bergerak dalam sektor pelayanan publik khususnya dalam memberikan kepuasan masyarakat perlu mengkaji secara kompherensif ukuran keberhasilan tercapainya kepuasan publik.

Sebuah studi analisis Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia (Putu Wirasata, 2010:20) terkait *Pengukuran Kinerja Organisasi Sektor Publik dengan Metode Balanced Scorecard* menjelaskan bahwa kinerja organisasi sektor publik yang bersifat multidimensional memiliki makna bahwa tidak ada indikator tunggal yang dapat digunakan untuk menunjukkan tingkat keberhasilan secara komprehensif untuk semua jenis organisasi sektor publik, dengan begitu indikator kinerja yang dipilih akan sangat bergantung pada faktor kritikal keberhasilan yang telah diidentifikasi. Karena adanya sifat multidimensional atas kinerja organisasi sektor publik tersebut maka pengukuran kinerja instansi pemerintah haruslah dibuat sekomprehensif mungkin dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang dapat mempengaruhi kinerja.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi indikator penting untuk menilai baik buruknya kinerja suatu institusi pemerintah sebab akuntabilitas organisasi ditentukan oleh perfoma sumber daya manusianya. Berman (2006) dalam *Indikator Kinerja dan Reformasi Birokrasi: Tinjauan Terhadap Indikator Kinerja Dalam Instrumen Pengukuran Kinerja Organisasi Pemerintah* mendefenisikan kinerja organisasi dapat diartikulasikan melalui sumber daya yang efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang diinginkan. Efektivitas didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil organisasi yang diharapkan. Namun demikian, efektivitas telah lama menjadi bahan perdebatan kalangan akademisi dan praktisi, di mana efektivitas tersebut dihadapkan pada dua pilihan, apakah *outputs* (hasil kegiatan pada periode tertentu) ataukah *outcomes* (manfaat yang diberikan organisasi kepada *stakeholders*). Efisiensi menggambarkan biaya per-kegiatan untuk mencapai hasil yang diraih. Pertimbangan efisiensi merupakan hal yang penting dalam pengukuran kinerja organisasi, karena membantu perluasan cakupan anggaran yang memungkinkan organisasi untuk lebih efektif. Efisiensi ini seringkali disebut sebagai produktifitas.

Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai institusi pemerintah yang bergerak dalam sektor pelayanan publik khususnya dalam bidang

pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN, (Manajemen PNS, 2011:154) menilai bahwa 'kinerja' diartikan sebagai prestasi kerja, hasil kerja (kuantitas dan kualitas), hasil perpaduan dari kemampuan (*ability*) dan motivasi, perbuatan berdaya guna dan berhasil guna, keluaran (*output*) pekerjaan dari seluruh proses manajemen yang harus dapat dibuktikan, konkrit, dan dapat diukur (*measureable*). Dalam pengertian demikian, penilaian kinerja diartikan sebagai proses pengukuran, penilaian keluaran kegiatan atau perbuatan yang digunakan untuk menganalisis dan mengevaluasi hubungan antara kinerja aktual dan kinerja yang diharapkan (standar kinerja). Dengan kata lain, tidak hanya mengukur dan menilai keluaran dari suatu kegiatan atau perbuatan, akan tetapi harus ditindaklanjuti dengan evaluasi kinerja (*backward-looking*) dalam upaya perbaikan dan peningkatan atau pengembangan kinerja (*forward-looking*).

Menilik e-Kinerja sebagai Indikator

Di penghujung tahun 2015 BKN menggulirkan inovasi e-Kinerja, sebuah aplikasi yang digunakan sebagai indikator untuk *monitoring* capaian kinerja PNS. Kepala BKN Bima Haria Wibisana mengungkapkan lahirnya aplikasi e-Kinerja dilatarbelakangi dorongan untuk mendigitalisasi sistem kerja sehingga setiap pegawai

mengetahui dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan berupaya untuk mencapai target kerja sesuai standar kinerja yang ditentukan melalui kontrak kerja dalam sasaran kerja pegawai (SKP). Penerapan e-Kinerja juga ditujukan untuk memberi kepastian kepada pegawai yang memperlihatkan performa yang baik akan memperoleh apresiasi yang baik pula. Sebaliknya, performa yang buruk memperoleh sanksi administrasi sesuai hasil kinerjanya. Hal tersebut dikenal dengan istilah *reward & punishment* yang diimplementasikan untuk menegakkan aspek keadilan, sekaligus menebas perspektif bahwa PNS yang berkinerja baik dan buruk digaji sama.

Sebagai sistem aplikasi penilaian kinerja yang digadang-gadang mampu menjadi salah satu instrumen dalam mewujudkan pelaksanaan sistem merit, e-Kinerja diharapkan mampu menyediakan keakuratan penilaian melalui identifikasi *output* dan target yang terukur dan konkrit. Sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pasal 75 terkait penilaian kinerja dan pasal 76 (2) yang berbunyi bahwa penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

Implementasi sistem e-Kinerja sepatutnya berorientasi pada faktor efektivitas dan efisiensi yang disesuaikan dengan lingkup kerja. Jangan sampai dalam praktiknya justru mengakibatkan inefisiensi waktu dalam peng-*input*-an kegiatan kerja. Efektivitas sistem juga menjadi suatu keharusan dengan memperhatikan keakuratan ukuran yang digunakan dalam penilaian capaian kinerja untuk menghindari potensi manipulasi keterangan kegiatan kerja dengan realita pelaksanaannya.

Jika kedua faktor tersebut tidak terakomodir di dalam sistem, fungsi e-Kinerja terkesan sekadar merekam kegiatan kerja pegawai tanpa memperlihatkan keakuratan

hasil kinerja yang telah dilakukan. Hasil demikian tidak memperlihatkan perbedaan dengan laporan kegiatan harian yang dilakukan secara manual. Tentu dampak tersebut bertentangan dengan esensi fungsi e-Kinerja yang seharusnya mampu menghitung kualitas dan kuantitas kinerja PNS per harinya. Faktor penting lainnya terkait *monitoring* hasil capaian yang diperlihatkan melalui data statistik, sistem semestinya mampu menyediakan penilaian antara *output* kegiatan dengan target yang ditentukan, sehingga capaian kinerja terlihat melalui *balancing-system* antara *output* dan target.

Dengan konsep *automatically balance* kinerja masing-masing individu dapat dideteksi, sudahkah memenuhi standar/target yang disepakati di dalam SKP tanpa harus menuangkan kembali seluruh butiran kegiatan secara manual ke dalam bentuk laporan bulanan yang harus di-*input* ke dalam sistem. Hasil validasi melalui data statistik yang memperlihatkan *monitoring* hasil *output* dan target yang direkapitulasi oleh sistem dapat dijadikan acuan sebagai rapor harian kinerja, yang kemudian dapat dipergunakan sebagai indikator untuk menilai hasil kinerja per bulan.

Pada dasarnya sistem e-Kinerja harus didukung oleh pendefinisian yang tepat tentang tujuan, sasaran, strategi, dan program organisasi. Artinya, organisasi harus memiliki dan menetapkan kriteria yang jelas untuk menentukan indikator penilaian. Untuk itu pengukuran kinerja yang digunakan harus terintegrasi dengan perencanaan, target, dan capaian yang ditetapkan organisasi. Perumusan target kerja yang jelas akan mendorong capaian kinerja yang berorientasi pada *output* kegiatan berbanding lurus dengan target yang harus dicapai, sehingga kualitas pencapaian target kerja tidak sekadar diperlihatkan dalam bentuk laporan sebagai keterangan telah terlaksananya suatu kegiatan. Sebaliknya, ukuran pencapaian kinerja seharusnya mengacu pada kualitas dan kuantitas *output* yang dihasilkan dari suatu

pelaksanaan uraian kegiatan, apakah sudah mencapai target unit kerja dan mampu memenuhi standar kinerja organisasi yang ditetapkan.

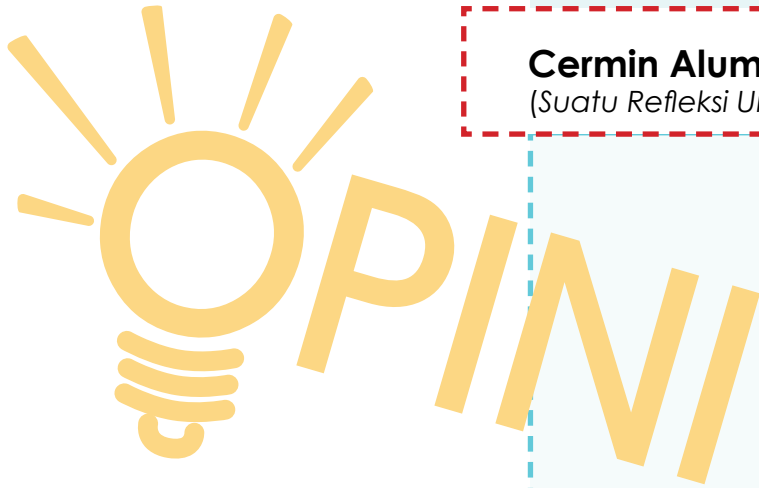
Simpulan

e-Kinerja sebagai sebuah model indikator kinerja PNS dapat mengacu pada sumber pemikiran melalui konsep pendekatan Mardiasmo (2002 : 126) yang mengemukakan bahwa pengukuran kinerja sektor publik dilakukan untuk memenuhi tiga maksud sebagai berikut:

- Untuk membantu memperbaiki kinerja pemerintah. Ukuran kinerja dimaksudkan untuk dapat membantu pemerintah berfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi sektor publik dalam memberikan pelayanan publik;
- Untuk pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan;
- Untuk mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

Implementasi e-Kinerja juga membutuhkan komitmen sumber daya manusianya untuk mencapai rasionalitas (kesesuaian) antara *output* dan target yang ditentukan. Birokrat sebagai perangkat pemerintahan dan penyelenggaraan negara bukan saatnya (lagi) bekerja dengan konsep birokrasi yang konvensional melalui cara berpikir dan cara kerja yang 'sekadarnya.' Stigma publik terhadap kinerja birokrat harus jadi 'cambukan' untuk merevolusi kerangka berpikir PNS. UU ASN menetapkan PNS sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya.

Kerja, Kerja, Kerja!
(Presiden RI, Jokowi)



Cermin Alumni Universitas Ramadhan, Tidak Korupsi (Suatu Refleksi Untuk Introspeksi Diri)



Oleh: **Satia Supardy**

Widyaiswara

Pusat Pengembangan Aparatur Sipil Negara

Universitas Ramadhan satu bulan penuh telah menggembleng secara totalitas pribadi yang taat aturan, bayangkan makanan jelas-jelas halal, tetapi di siang hari haram untuk makan, dan taat karena basisnya keimanan kepada Allah Tuhan Yang Maha Esa. Bagaimana dengan makanan yang jelas-jelas haram atau *syubuhah* seperti korupsi atau gratifikasi yang terjadi di luar Ramadhan? Sebuah pesan otokritik refleksi Alumni Universitas Ramadhan untuk direnungkan: “Ramadhan, perangi korupsi dan gratifikasi”, bukan berarti di luar Ramadhan praktek korupsi dan gratifikasi dihalalkan.



Dampak makna besar cermin alumni Universitas Ramadhan sangat diperlukan bagi masyarakat Indonesia secara keseluruhan. Indonesia yang menjadi tempat hunian bagi komunitas muslim terbesar di dunia ini telah menampilkan pemandangan yang

kontradiktif dengan semangat Islam seperti yang diisyaratkan oleh perintah puasa selama bulan Ramadhan.

Fenomena akibat tidak mampu menjaga diri dari tanggung jawab sebagai sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara, penyimpangan dan pelanggaran terhadap peraturan terus berjalan tidak kunjung henti. Korupsi dan gratifikasi merupakan contoh terbesar dalam hal ini. Perilaku hipokrit yang dilakukan oknum Pegawai Aparatur Sipil Negara merupakan tontonan yang terus-menerus menghiasi kehidupan masyarakat Indonesia. Pertanyaannya, sampai kapan lagi Negara tercinta Indonesia dari praktik yang nyata-nyata menyakiti hati publik itu ?

Seperti dirilis oleh *Transparency International* Indonesia (TII), dalam *Launching Corruption Perceptions Index 2015* di Jakarta, Rabu (27/1), IPK Indonesia tahun 2015 meningkat dua poin dari 34 poin pada tahun 2014 menjadi 36 poin. Peringkat Indonesia juga naik dari 107 tahun 2014 menjadi peringkat 88 dari 168 negara yang disurvei. Indonesia menyodok 19 peringkat lantaran pada tahun sebelumnya berada di peringkat 107 dari 175 negara yang disurvei.

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Yuddy Chrisnandi, pernah menegaskan bahwa pihaknya akan terus mendorong dan mengajak seluruh jajaran birokrasi pemerintahan untuk terus meningkatkan akuntabilitas kinerja di Jakarta, Kamis (28/01).

Fakta itu sungguh menjadi tantangan yang harus segera dijawab di masa kepemimpinan Jokowi dan Yusuf Kalla. Penguatan di tingkat infrastruktur dalam penegakan hukum memang sangat penting. Termasuk, penempatan sejumlah sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi dan keberanian tinggi sangat diperlukan.

Karenanya, kinerja riil sangat ditunggu-tunggu publik. Sebab, korupsi dan gratifikasi sudah menggurita. Bahkan, sudah menjadi rahasia umum, tiga pos publik yang penting bagi peningkatan sumber daya manusia (Departemen Agama, Pendidikan Nasional, dan Kesehatan) tidak hanya steril dari korupsi dan gratifikasi, namun menjadi sarang bagi tindak pidana.



Mengikis Perilaku Korupsi dan Gratifikasi

Beberapa alternatif upaya yang dapat memperkecil ruang gerak korupsi dan gratifikasi adalah pendidikan anti korupsi, standar operasional prosedur pelayanan, dan meningkatkan partisipasi masyarakat. Setiap Negara di dunia pun berusaha untuk memberantas korupsi walaupun melalui cara dan pendekatan yang berbeda-beda seperti melalui jalur hukum, pendidikan, budaya dan lainnya. Indonesia pun telah gencar-gencarnya melakukan berbagai cara dan pendekatan untuk menekan tindak perilaku korupsi. Pemberantasan korupsi seharusnya dilakukan dengan cara mengubah pola pikir (*mindset*) masyarakat sejak dini dan menanamkan paradigma bahwa korupsi dan gratifikasi adalah suatu perbuatan jahat dan menjijikan.

Aspek lain yang seharusnya terus ditingkatkan kualitasnya oleh pemerintah kegiatan pelayanan masyarakat ialah Standar Operasional Prosedur (SOP) yang memadai. Karenanya, SOP diperlukan sebagai pedoman bagi aparat pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal. Juga, SOP ini menggambarkan adanya transparansi dalam pelayanan pemerintahan. Prinsip transparansi ini penting karena pemberantasan korupsi dan gratifikasi dimulai dari transparansi dan mengharuskan semua proses kebijakan dilakukan secara terbuka, sehingga segala bentuk penyimpangan dapat diketahui oleh publik.

Peranan masyarakat suatu upaya untuk memajukan kepentingan publik tidak hanya di bidang hak asasi manusia, tetapi dalam partisipasi pemberantasan korupsi dan gratifikasi. Karena peranan masyarakat jaringan kerja yang dimiliki dapat menghadapi persoalan bersama, termasuk pemberantasan korupsi dan gratifikasi. Tindakan korupsi dan gratifikasi yang senantiasa dilakukan di wilayah sektor pemerintah dan sektor

swasta, maka masyarakat merupakan kelompok sosial yang paling dirugikan. Karenanya masyarakat harus menjadi bagian dari upaya pemberantasan korupsi dan gratifikasi.

Demikian juga, bahwa pelayanan publik merupakan kewajiban negara. Dalam merealisasikan kewajiban itu, negara dibekali pijakan normatif. Sejatinnya negara hadir sebagai pengayom rakyat. Kedudukannya yang vital memposisikan negara sebagai penanggung jawab utama dalam melindungi dan memenuhi kebutuhan dasar rakyat. Dengan kata lain, keberadaan negara, korporasi dan badan-badan hukum privat lainnya menempati posisi sentral dalam mengimplementasikan tanggung jawab dan kewajiban memenuhi hak-hak dasar masyarakat. UU Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (UUPP) merupakan landasan hukum pelaksanaan pelayanan publik sebagai pijakannya yang harus ditaati.

Penting Collaborative Action

Menyikapi hasil CPI 2015 TII merekomendasikan beberapa poin rekomendasi antara lain, sebagai berikut:

1. Presiden memimpin langsung pemberantasan korupsi dengan fokus pada reformasi penegakan hukum dan perbaikan pelayanan publik.
2. Pemerintah membangun prakarsa gerakan nasional melawan korupsi melalui:
 - Menyelenggarakan *Presidential Dialogue* secara rutin dan *inklusif*;
 - Mengevaluasi secara komprehensif Strategi Nasional Pemberantasan Korupsi;
 - Melakukan revitalisasi terhadap *Anti-Corruption Forum* (AC Forum);
 - Membentuk komite bersama percepatan pemberantasan korupsi di bawah Kantor Staf Presiden.

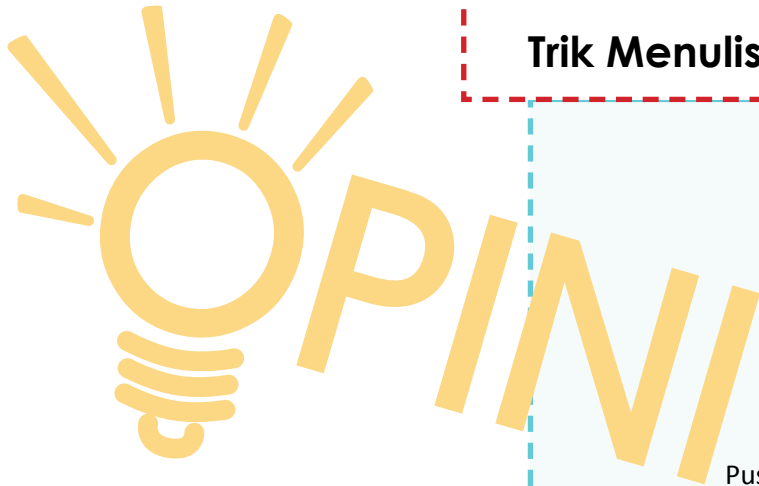
3. Presiden memperkuat KPK dengan menghentikan revisi UU yang mengancam eksistensi dan menyempitkan kewenangan KPK.
4. Pemerintah menjaga momentum dan kepercayaan publik dengan meningkatkan penindakan kasus yang tidak direkayasa.
5. KPK mengoptimalkan fungsi dan kewenangannya dalam koordinasi dan supervisi penanganan tipikor, *monitoring* terhadap reformasi birokrasi dan penegakan hukum.



Kesimpulannya, Alumni Universitas Ramadhan yang berhasil harus menjadi sosok baru sebagai cermin kebaikan bagi masyarakat sekitarnya. Sehingga tidak ada lagi PNS yang melakukan korupsi dan gratifikasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Tidak ada lagi PNS yang nekat makan uang haram atau uang *syubhat*, karena sudah diberikan gaji sesuai peraturan perundang-undangan. Tidak ada lagi yang bertindak amoral atau pelanggaran aturan, karena itu penyakit masyarakat yang dikutip. Tidak ada lagi saling fitnah, adu domba, sikut-sikutan hanya kepentingan sesaat kekuasaan. Itulah cerminan alumni Universitas Ramadhan yang berhasil.

Sumber bacaan :

1. Mengikis Perilaku Korupsi Pada Birokrasi Pemerintahan oleh Irfan Setiawan, S.IP,M.Si
2. Jurnal Ilmu Pemerintahan Widyapraja IPDN Vol XLII No 1 Tahun 2016 ;
3. *Transparency International Indonesia, Corruption Perceptions Index 2015*;
4. Opini Menegaskan Kembali Pelayanan Publik, oleh Majda El Muhtaj, Harian Umum Pelita;
5. Sumber lainnya.



Trik Menulis yang Efektif



Oleh: **Novi Savarianti Fahrani**

Peneliti Pertama

Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian

Banyak orang yang mengatakan bahwa menulis itu adalah bakat sehingga motivasi seseorang untuk dapat menulis akan mengalami banyak tantangan. Salah satu kesulitan yang sering dihadapi seseorang dalam pekerjaannya adalah menjual gagasan kepada pimpinannya. Mereka dapat berbicara tetapi tidak mampu menuangkan gagasannya secara tertulis. Sebenarnya menulis itu dapat dikatakan menjadi bagian yang penting, tidak hanya bagi karir dan pekerjaan namun juga merupakan bagian yang penting dalam pengembangan diri dan membangun pencitraan positif suatu individu maupun instansi/institusi. Keterampilan menulis juga dapat membuat tulisan menjadi asyik dan mudah dipahami.

Tantangan yang biasa dihadapi selama ini dalam melakukan kegiatan menulis adalah

1. Menulis sebagai kebutuhan jenjang karir tetapi sulit melakukannya;
2. Tuntutan tugas dan pekerjaan tetapi tidak terstruktur dengan baik;
3. Membuat *reporting*/laporan rutin tetapi tidak terkonsep dengan baik;
4. Membuat bahan ajar dan materi presentasi tapi tidak menarik dan memukau;

5. Selalu ingin *update* informasi dan meliput kegiatan tapi tidak punya kemampuan;
6. Ide banyak tetapi sulit menuliskannya;
7. Ingin menjadi penulis hebat tetapi merasa tak berbakat; dan
8. Berhasil menulis tetapi lama menyelesaikannya;

Apabila hal tersebut anda alami, maka anda tidak sendirian karena semua orang yang belum mengetahui metodenya akan sependapat dengan anda. Dalam artikel ini, saya akan memberikan informasi mengenai trik dalam menulis.

Menulis dianggap sebagai suatu kegiatan yang penting karena tulisan merupakan suatu bukti dan tanda terhadap suatu hal, jejak rekam sejarah peradaban, kemajuan sebuah masyarakat dan bangsa seperti pada Kitab Suci seperti Al-Quran, bagaimana kita tahu bahwa ada suatu kisah mengenai nabi-nabi terdahulu kalau bukan dari Al-Quran? Di samping itu menulis menciptakan *skill* yang memiliki banyak manfaat, merupakan kegiatan yang mudah dan mengasyikkan serta menjadikan kegiatan tersebut menjadi intelektual dan *trendy*. Menulis dapat dikatakan sebagai bagian dari proses belajar seperti halnya pada saat kita dulu belajar bermain

sepeda atau berenang. Dari proses pembelajaran tersebut akan terlihat seberapa ber"harga"kah tulisan anda di mata orang lain karena tulisan anda mencerminkan diri anda. Di beberapa kalangan ada yang mengatakan bahwa menulis itu merupakan kegiatan yang sangat mudah, asyik dan menyenangkan, namun di kalangan lain mengatakan bahwa hal tersebut menjadi suatu kegiatan yang sangat sulit. Hal ini dikarenakan:

1. Adanya rasa takut yang berlebihan, sehingga hilang semua ide dan gagasan yang akan dituliskannya;
2. Terkejar oleh suatu *Deadline*; dan
3. Frustasi.

Apabila hal tersebut dialami oleh anda, maka hal yang harus dilakukan adalah:

1. Kemauan untuk menulis;
2. Fokus kepada tujuan menulis;
3. Menulis mulai dari hati; dan
4. Tahu metode yang tepat dalam menulis;

Metode yang saya jadikan sebagai rujukan dalam kegiatan menulis adalah *Free Writing* di mana metode tersebut saat ini sedang berkembang pesat. Hal yang harus dilakukan dalam metode *free writing* ini adalah:

1. Menulis terus tanpa henti hingga waktu yang ditentukan atau

semua ide dituliskan. Apabila berhenti, maka tulis apa saja atau kalimat terakhir diulang-ulang sampai keluar kalimat yang lain;

2. Jangan dibaca ulang karena makin dibaca tidak menambah kata/kalimat. Dengan membaca, maka akan menghambat ide keluar dengan baik sehingga menulis menjadi lebih sulit dan terhambat. Bacalah setelah ide selesai dituliskan;
3. Jangan diedit, terus menulis abaikan benar dan salah, “nyambung” dan tidak “nyambung”. Hal ini dikarenakan anda sedang dalam proses belajar menulis dan menghindari otak kiri yang kritis dan penuh analisis;
4. Jangan dipikirkan mengenai isi tulisan anda karena proses berfikir sambil menulis akan menghambat ide dan proses menulis. Proses berfikir dilakukan sebelum menulis;
5. Dinikmati kegiatan menulis ini hal ini akan membuat apapun tugas dan pekerjaan anda akan terasa mudah apabila kita menikmatinya, serta menjadikan sebuah kegiatan hiburan yang menyenangkan.

Free writing ini dapat menjadi suatu cara terbaru dalam menulis dikarenakan:

1. Dapat mengubah paradigma lama kita di mana selama ini kita menulis dengan berhenti-berhenti, mengedit tulisan di tengah kegiatan menulis yang menyebabkan tulisan kita tidak selesai-selesai. Oleh karenanya kita harus memaksa otak kita untuk mengeluarkan ide kita;
2. Dapat menginternalisasi pikiran penulis atau melakukan suatu penghayatan akan jauh lebih

mudah. Hal ini dikarenakan apabila kita melakukan sesuatu dari dalam akan lebih mudah daripada dari luar;

3. Adanya suatu proses detoksifikasi di mana setelah menulis sehingga penulis akan menjadi lega;
4. Adanya suatu persistensi di mana suatu daya tahan dan kekuatan akan muncul pada saat melakukan kegiatan menulis ini;
5. Adanya suatu *passion* atau gairah dalam melakukan kegiatan menulis ini; dan
6. Timbul suatu rasa *enjoy* dan menyenangkan dari kegiatan menulis ini.



Dengan metode tersebut, diharapkan penulis tetap fokus dalam menulis ide dan pemikiran penulis, tidak menuliskan yang lain kecuali apa yang dipikirkan. Stephen Covey mengatakan dalam bukunya yaitu *The 7th Habits* yaitu “Sesuatu yang baru kalau dilakukan berulang-ulang selama 21 hari akan menjadi bagian dari diri kita yang nantinya juga akan menjadi kebiasaan yang baru”.

Untuk mendukung suatu kebiasaan baru dalam menulis tersebut, maka seorang penulis harus memperkuat pemahaman pondasi yang diperlukan untuk menjadi penulis hebat. Sehingga tulisan yang dibuat akan fokus, jelas, dan terarah, tahu fakta dan asumsi.

Pondasi dari menulis:

1. Gunakan hati, tulisan dari hati akan sehat dan menyehatkan.

Hal ini dapat dilihat dari tulisan kita yang menjadi referensi orang lain;

2. Jadikan mata sebagai kamera, menulis itu seperti membuat film di mana mata dijadikan sebagai kamera kemudian tuangkan yang anda lihat (termasuk baca) dan dengar lewat susunan kata dan kalimat, dan utamakan fakta dibanding asumsi; dan

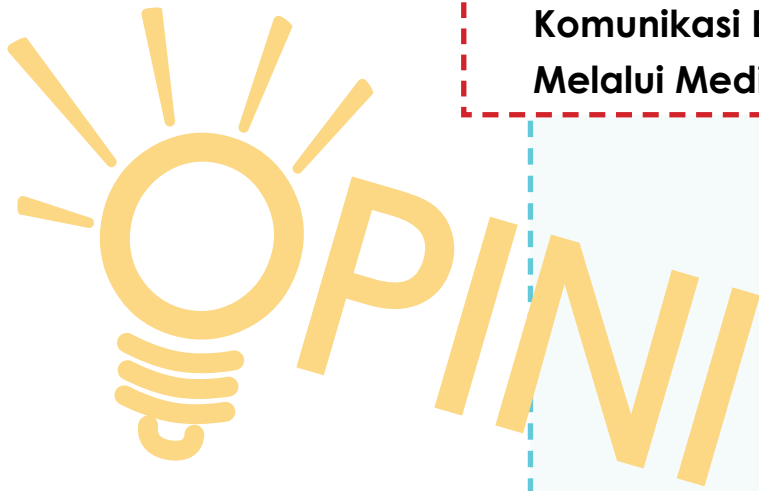
3. Banyak baca

Profesi menulis tidak hanya menjadi bagian dari profesi formal saja seperti halnya profesi Dosen, Widyaiswara maupun Peneliti namun juga dapat menjadi bagian dari Ibu Rumah Tangga, *Professional*, *Manager*, dll. Seperti contoh Albert Einstein, beliau seorang ilmuwan hebat dan memiliki penemuan yang luar biasa, tidak dikenal sebagai penulis, tetapi beliau menulis lebih dari dua ribu makalah. Terlihat bahwa seorang penulis hebat tidak akan kehabisan

ide, karena berhasil menggali atau mengeksplorasi ide-ide yang ada melalui berbagai cara dan metode. Hal yang perlu dilakukan dalam mengeksplorasi ide menulis adalah

1. Gunakan Sudut Pandang Berbeda;
2. Gali Pengalaman Masa Lalu;
3. Lakukan yang bukan “*Gue Banget*”;
4. Pergi ke tempat yang tidak biasa;
5. Eksplorasi Ilmu Pengetahuan;
6. Modifikasi dan Improvisasi, Penelitian dan Pengembangan; dan
7. Masih Banyak Lagi.

Oleh karenanya sudahkah kita menyadari bahwa MENULIS itu bukan BAKAT namun KEMAUAN YANG DIBUTUHKAN SUATU KETERAMPILAN.



Komunikasi Efektif Bagi Instansi Pemerintah Melalui Media Sosial



Oleh: **Berry Barusman**
Penyaji Informasi Kepegawaian
Biro Hubungan Masyarakat

Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi membawa dampak besar bagi kehidupan manusia. Manusia di era kemajuan teknologi memiliki pola pikir, cara pandang, dan gaya hidup yang jauh berbeda dari jaman sebelumnya. Akses informasi dan komunikasi saat ini menjadi lebih mudah, terutama melalui jaringan internet yang semakin baik dan pemanfaatan media sosial yang semakin beragam jenisnya. Saat ini, media sosial menjadi pilihan yang praktis bagi banyak orang dalam berkomunikasi dan memperoleh informasi karena kemudahan dalam mengaksesnya.

Dalam menghadapi masyarakat yang semakin canggih dalam teknologi, Pemerintah sebagai pelayan publik juga harus semakin terbuka dalam memanfaatkan kemajuan teknologi yang ada. Praktek penggunaan media sosial bagi Unit Hubungan Masyarakat (Humas) instansi pemerintah sudah menjadi hal yang lazim saat ini. Humas dapat memilih jenis media sosial yang ada dalam menyampaikan informasi dan berkomunikasi dengan para *stakeholder* yang dimiliki. Pemilihan media dan penulisan konten menjadi salah satu kunci sukses pengelolaan suatu media sosial. Konten yang baik namun ditampilkan dalam

media yang tidak tepat, maka tidak akan tampak manfaatnya. Begitupun sebaliknya, media yang tepat dengan jumlah pembaca yang banyak, namun tidak diikuti dengan konten yang baik, juga tidak ada manfaatnya.

Pengelolaan dan pendekatan media sosial bagi instansi pemerintah berbeda dengan pengelolaan media sosial untuk kepentingan pribadi atau *e-commerce*. Pengelolaan media sosial milik instansi pemerintah harus dilakukan dengan cermat. Belakangan ini sering ditemui akun media sosial milik seseorang yang mengatasnamakan suatu instansi pemerintah untuk kepentingan yang tidak baik. Selain itu, banyak instansi pemerintah yang sudah memiliki akun media sosial hanya sebagai syarat terlaksananya *e-government* di instansinya, namun tidak memanfaatkan aset media sosial yang dimilikinya untuk meningkatkan pelayanan publik. Oleh karena itu, perlu didalami lebih jauh mengenai pemanfaatan media sosial yang baik bagi suatu instansi pemerintah.

Media Sosial

Andreas Kaplan & Michael Haenlein mendefinisikan media sosial sebagai sebuah kelompok aplikasi berbasis internet yang membangun di atas dasar ideologi

dan teknologi *Web 2.0* dan yang memungkinkan penciptaan dan pertukaran *user-generated content*.

Menurut Penulis sendiri media sosial ialah sebuah media daring yang membantu setiap individu dalam berkomunikasi tanpa terbatas oleh jarak dan waktu. Media sosial mampu membantu individu dalam menyampaikan dan mendapatkan informasi. Media sosial pula selain untuk berkomunikasi namun bisa menjadi sarana untuk berbisnis dan membentuk sebuah komunitas.

Jenis Media sosial yang digunakan oleh Humas BKN

a) Facebook

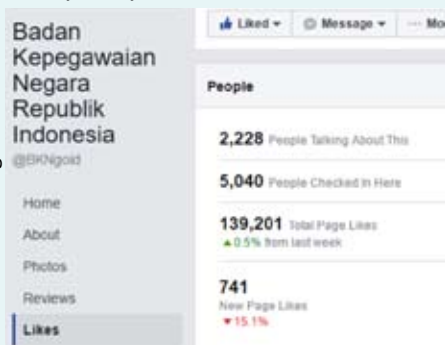
Salah satu fitur yang disediakan oleh Facebook ialah laman *Page* yang kemudian dikategorikan ke beberapa golongan, mulai dari *brand* hingga suatu organisasi. Sejak Tahun 2012, menggunakan nama @BKNgoid, Humas BKN menggunakan fitur ini sebagai salah satu kanal publikasi, penyebaran informasi, dan pelayanan pengaduan masyarakat.

Hingga saat ini, tercatat lebih dari 139.000 pengguna facebook aktif yang menjadi pengikut Page @BKNgoid. Seperti pada gambar 2.1 berikut.

Alur komunikasi yang lebih intens terjadi pada fitur *inbox*, di

mana pengikut dapat mengajukan pertanyaan atau melaporkan suatu aduan. Dengan cepat, mudah, dan gratis, Humas BKN mampu melayaninya.

gambar 2.1



b) Twitter

Sejak Tahun 2012, menggunakan nama @BKNgoid, Humas BKN menggunakan Twitter sebagai salah satu kanal publikasi, penyebaran informasi, dan pelayanan pengaduan masyarakat.

Perbedaannya Twitter dengan Facebook terletak pada fleksibilitas penggunaannya. Karakter huruf yang bisa digunakan untuk satu *posting* hanya 144 karakter. Alur komunikasi dua arah yang ada pada twitter pun hanya sebatas membalas dan *me-reply* suatu *posting*-an. Namun tetap saja, Twitter menjadi salah satu media sosial yang sangat efektif untuk penyebaran informasi.

Akun twitter milik BKN dengan nama @BKNgoid hingga saat ini sudah memiliki 65.000 lebih pengikut, seperti pada gambar 2.2 berikut.

gambar 2.2



Saat ini hampir seluruh instansi Pemerintah Pusat sudah menggunakan Twitter sebagai

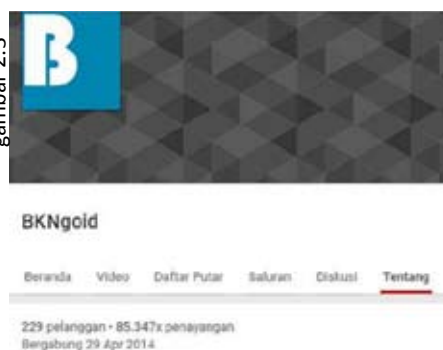
alat untuk penyebaran informasi. Hal ini tentu saja memudahkan instansi Pemerintah untuk saling berkoordinasi satu dengan yang lainnya.

c) Youtube

Dengan kini tidak hanya berbagi informasi berupa teks dan gambar, Humas BKN menggunakan media sosial Youtube untuk berbagi video. Tentu saja, ada tingkat kesulitan sendiri untuk berbagi video kepada *stakeholder*.

Sejak digunakan Tahun 2015, akun youtube BKN dengan nama BKNgoid sudah memiliki 228 pelanggan dan tidak kurang dari 24 video sudah disajikan. Jumlah video yang sudah dilihat pun cukup banyak, mencapai 84.046 penayangan. Sebagaimana dapat dilihat pada gambar 2.3 berikut.

gambar 2.3



Melihat potensi yang dimiliki media sosial dalam penyebaran informasi dan komunikasi secara efektif begitu besar, Penulis berharap adanya perbaikan dalam penggunaannya sehingga dampak yang didapatkan lebih baik lagi.

Berdasarkan berbagai informasi mengenai pengembangan media sosial yang baik sebagai media komunikasi efektif, Penulis berharap media sosial BKN dapat dikembangkan dan memiliki karakter minimal sebagai berikut:

1. Menyampaikan informasi yang kredibel, akurat, dan bersifat *real-time*;

2. Menyampaikan informasi dan memberi layanan publik dengan konten yang memiliki etika penyampaian;
3. Informasi yang disampaikan mewakili kepentingan instansi dan bukan atas kepentingan pribadi atau sekelompok orang;
4. Dikelola secara profesional;
5. Responsif dalam menanggapi setiap masukan yang ada; dan
6. Terintegrasi antara semua akun yang dimiliki.

Saat ini, seluruh media sosial yang digunakan BKN masih gratis atau organik. Karena dapat diakses dengan mudah oleh masyarakat, harapan Penulis agar BKN dapat memaksimalkan penggunaan media sosial yang dimiliki, terutama dalam menggali sebanyak mungkin informasi yang terjadi melalui percakapan antarpengguna akun BKN, dan dapat menganalisa segala informasi yang diperoleh yang mungkin berpotensi sebagai bahan pertimbangan dalam peningkatan layanan publik atau bahkan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan suatu kebijakan.

Selain itu, manfaat yang akan didapatkan oleh BKN berpotensi meningkat dengan digunakannya fitur iklan atau *ads* yang disediakan oleh media sosial tersebut. Kemudian, kesadaran warga BKN atau setiap unit kerja terhadap betapa efektifnya berbagi informasi melalui media sosial juga menjadi faktor penting agar komunikasi dengan *stakeholder* menjadi lebih efektif. Komitmen dan dukungan Pimpinan pun dirasa menjadi faktor pendukung. Penulis yakin, dengan komitmen dan dukungan Pimpinan terhadap penggunaan media sosial sebagai salah satu hal yang prioritas di dalam organisasi, dampak atau manfaat yang didapat semakin baik demi terciptanya komunikasi yang efektif.

“Inovasi Kepegawaian Tiada Henti”

“Problems cannot be solved by thinking within the framework within which the problems were created” (Albert Einstein)

Manajemen Kepegawaian (ASN) kini dihadapkan pada pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi dan komunikasi (digitalisasi), perubahan tuntutan dan kebutuhan lingkungan dan demografi sosial serta semakin bertambahnya tantangan kebijakan kepegawaian bahkan semakin kompleks. Kondisi demikian mengharuskan seluruh *stakeholders* kepegawaian untuk berubah dari sebelumnya sebagai regulator (membangun Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria), *Law Enforcer*, Fasilitator, dan *Service Provider*, berubah sebagai *Moderniser*, yakni melakukan edukasi, kreativitas, dan inovasi serta harus mampu sebagai *Thinker*, yakni penyedia ide-ide konstruktif dan positif guna menjaga kesinambungan manajemen kepegawaian dengan tetap mempertahankan profesionalisme dan konsistensi serta komitmen. Dengan kata lain, seluruh *stakeholders* kepegawaian harus mampu menerapkan pendekatan-pendekatan inovatif untuk mendapatkan solusi-solusi baru dalam penyelesaian masalah-masalah kepegawaian dan menjalankan seluruh proses

manajemen kepegawaian secara lebih baik, lebih efektif, dan lebih efisien melalui cara-cara baru yang mampu memberikan nilai tambah (*added value*) yang juga baru.

Mengingat urgensi eksistensi inovasi dalam manajemen kepegawaian, kolom inovasi kepegawaian dihadirkan untuk mengulas berbagai aspek, mulai dari ide atau gagasan untuk melakukan inovasi, *pilot project* dalam inovasi kepegawaian hingga praktek nyata inovasi kepegawaian yang telah dilakukan oleh berbagai instansi pemerintah (Pusat dan Daerah). Harapannya, proses replikasi dapat terjadi sehingga inovasi kepegawaian dapat lebih cepat terwujud pada seluruh instansi pemerintah sekaligus memacu untuk memajukan manajemen kepegawaian guna memenuhi dan menjawab tuntutan dan kebutuhan lingkungan terkini.

Sebelum lebih jauh mengulas tentang inovasi kepegawaian, ada baiknya terlebih dahulu dikemukakan pemahaman dasar tentang inovasi sehingga diperoleh substansi cara pandang yang sama tentang hal tersebut. Secara etimologi, konsep inovasi berasal dari istilah Bahasa Latin, *‘innovare’* yang berarti penggunaan cara atau sarana yang baru, untuk menghasilkan nilai yang baru. kata kerjanya adalah *‘innovo’*, artinya membarui dan mengubah. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, inovasi didefinisikan sebagai pemasukan atau pengenalan

hal-hal yang baru, penemuan yang baru yang berbeda dari yang sudah ada.

Berdasarkan definisi dasar tersebut dapat dinyatakan bahwa secara sederhana, inovasi dapat diartikan sebagai suatu cara baru yang lebih baik dalam melakukan berbagai hal atau suatu perubahan baru menuju ke arah perbaikan (*improvement*) dari yang sebelumnya, yang dilakukan dengan sengaja dan terencana, dengan menciptakan nilai tambah baru. Oleh karena itu, inovasi kepegawaian adalah suatu ide, barang, metode yang dirasakan atau diamati sebagai suatu hal yang baru bagi seseorang atau kelompok orang yang digunakan untuk mencapai tujuan kepegawaian atau untuk memecahkan berbagai permasalahan kepegawaian. Tujuan inovasi kepegawaian dengan berbasis pada Undang-Undang ASN (UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara) adalah untuk mengembangkan berbagai ide, barang, dan pendekatan/metode yang lebih efektif dan efisien guna menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Jika pelaksanaan inovasi kepegawaian melenceng dari tujuan tersebut, maka hasilnya tentu saja akan kontraproduktif dengan tujuan yang akan dicapai dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian itu sendiri. Dalam perspektif yang

lebih luas, inovasi dapat dibagi atas: (1) Inovasi Produk (*Product Innovations*); (2) Inovasi Pelayanan (*Service Innovations*), dan (3) Inovasi Organisasional (*Organisational Innovations*: Prosedur/Proses).

Dalam implementasinya, berbagai negara di dunia terus menerapkan inovasi kepegawaian untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari sebelumnya. Hasil publikasi *United Nations Public Service Awards (Good Practices and Innovations in Public Governance)* memperlihatkan sangat banyak negara yang telah melakukan inovasi kepegawaian. Beberapa di antaranya adalah Australia, melalui inovasi Peningkatan Kinerja dan Akuntabilitas Pelayanan Publik melalui kerangka kerja sistem pelaporan (*Service Report*) yang terintegrasi. Sementara Korea Selatan menerapkan inovasi kepegawaian antara lain mengubah kerangka kerja dalam rekrutmen PNS (*attracting talent*) secara lebih terbuka dan mudah diakses, termasuk memudahkan dalam proses pertukaran antara PNS dan pegawai sektor swasta (*private sector*), mempertahankan *talent* dengan memberikan kesempatan kepada PNS untuk mengembangkan *expertise*-nya, memberikan kompensasi khusus untuk PNS yang berkinerja tinggi (*outstanding*) dengan promosi khusus 2 jenjang (*grades*) dan kompensasi finansial, mendorong *work-life balance* bagi

PNS (keseimbangan antara bekerja dan hidup), dan lain-lain. Bahkan Inggris setiap tahun mengadakan *Civil Service Awards (The Innovation*

rekrutmen PNS. Demikian halnya dengan berbagai bentuk inovasi yang dilakukan oleh negara-negara lainnya.



Awards) untuk memacu inovasi kepegawaian di negara tersebut. Hal yang sama juga diikuti oleh negara-negara lainnya, termasuk Indonesia antara lain melalui BKN Award.

Sementara itu, untuk lingkup negara ASEAN, Singapura menggagas *The PS21 Programme* untuk bertujuan untuk meningkatkan kapasitas sektor publik dalam rangka menciptakan suatu lingkungan layanan berkualitas tinggi dan memfasilitasi proses perubahan kinerja yang lebih efektif dan efisien, dengan memperkuat dan melekatkan suatu perubahan budaya, peningkatan, dan inovasi. Lain halnya dengan Filipina, dengan memanfaatkan teknologi informasi mengembangkan *Computer-Assisted Test (CAT)* dalam proses

Bagi Indonesia, inovasi kepegawaian yang dilakukan juga cukup banyak, mulai dari proses rekrutmen PNS dengan *online registration*, sistem seleksi PNS berbasis CAT, sistem pelayanan kepegawaian berbasis *online* (SAPK = Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian), sistem penilaian kinerja berbasis elektronik (eKinerja), sistem manajemen perkantoran elektronik (eOffice), dan lain-lain. Tantangannya ke depan adalah bagaimana membangun dan menumbuh-kembangkan semangat dan budaya inovasi kepegawaian. Skema sederhana yang dapat dilakukan untuk menjawab tantangan tersebut dapat dilihat pada gambar di atas.**jan**

Inilah Perbedaan Prosesor MediaTek Helio P10 vs Helio X10



Penggunaan prosesor sangat pada perangkat *smartphone* saat ini adalah sebuah kebutuhan. Selain RAM yang besar, kecepatan dan jenis prosesor pada perangkat *smartphone* atau tablet juga menjadi pertimbangan banyak orang dalam membeli. Bahkan tidak menutup kemungkinan para konsumen lebih cenderung memilih prosesor terbaru agar dapat menikmati fitur terkini.

Nah kali ini kita akan membahas prosesor dari MediaTek, antara lain adalah Helio P10 dan Helio X10. Kedua prosesor ini memang sering digunakan di beberapa perangkat *smartphone*, seperti Xiaomi Redmi Note 2, sedangkan Helio P10 kabarnya sudah dirilis namun masih beberapa *smartphone* saja yang menggunakannya.

Meski mengusung dengan nama Helio, keduanya ternyata memiliki kelebihan yang berbeda lho, nah apa saja?

Segmentasi

Kedua prosesor ini memiliki segmentasi pasar yang berbeda. Kita tahu bagaimana Helio X10 ini mampu menyaingi *smartphone* papan atas dengan prosesor Snapdragon 615 dan mendekati Snapdragon 810. Jadi bisa ditebak bahwa Helio X10 ini menasar ke kalangan *power user* alias haus performa.

Sedangkan pada Helio P10, prosesor ini ditujukan untuk penggunaan yang lebih efisien daripada Helio X10. Dengan begitu konsekuensinya adalah prosesor ini tidak se-*powerfull* Helio X10. Keduanya memang memiliki kecepatan yang sama, yaitu 2.0GHz, tapi prosesor ini memang lebih menasar ke *smartphone* multimedia.

Performa

Soal performa jelas beda dari keduanya. Bila Helio X10 lebih menasar ke *power user*, Helio P10 cenderung ke multimedia lantaran performa dari keduanya berbeda jauh. Terlebih GPU masing-masing prosesor berbeda, bila Helio X10 dengan PowerVR G6200-nya, Helio P10 hadir dengan GPU buatan ARM Mali-T860 MP2.

Dari informasi yang disebutkan oleh MediaTek, Helio P10 hanya mampu memainkan video beresolusi 1080×1920 alias Full HD saja. Sedangkan Helio X10 mampu memutar video yang lebih tinggi, hingga beresolusi 4K. Tidak hanya itu, pada Helio X10 ini mampu menggunakan layar hingga 2K, 2560×1600, sedangkan pada Helio P10 hanya mencapai resolusi 1920×1080 saja.

Kamera

Soal kamera, Helio P10 bisa diandalkan ketimbang Helio X10. Pasalnya sensor kamera pada Helio P10 ini memiliki fitur berlimpah seperti, *Dual Image Signal Processor* (ISP) terbaru dengan penambahan *denoise*, *demosaic*, dan *sharpness* alias ketajaman hasil foto. Sedangkan Helio X10 masing menggunakan Dual ISP versi lama.

Selain itu juga resolusi yang didukung pada Helio P10 mampu mengusung sensor kamera sebesar 21 megapiksel dengan dukungan merekam 24fps. Pada Helio X10 mampu menggunakan sensor kamera maksimal sebesar 20 megapiksel dengan kemampuan merekam hingga 30fps.

Namun Helio X10 unggul pada perekaman video di resolusi tinggi,

yang mana prosesor ini mampu merekam hingga resolusi 4K. Hal ini tidak dapat dicapai Helio P10 karena maksimal resolusi perekamannya hanya sampai di *Full HD* alias 1920×1080.

Koneksi

Keduanya sudah mendukung jaringan internet super cepat 4G LTE. Namun ternyata keduanya memiliki komponen LTE yang berbeda. Pada Helio X10, LTE yang didukung adalah kategori 4 dengan kecepatan unduh/unggah sebesar 150Mbps/50Mbps. Sedangkan pada Helio P10, menggunakan komponen yang lebih tinggi, yaitu LTE kategori 6 dengan kemampuan unduh/unggah maksimal mencapai 300Mbps/50Mbps.

Nah itulah masing-masing perbedaan serta keunggulan antara Helio X10 dan Helio P10 besutan MediaTek. Dengan kemampuan yang berbeda, pastinya *smartphone* yang mengusung kedua SoC ini memiliki segmentasi pasar yang berbeda.

Namun meski telah diumumkan pada kuartal akhir tahun 2015 lalu, Helio P10 ini baru digunakan oleh segelintir *smartphone* terbaru saja, seperti Lenovo K5 Note yang belum lama ini kami beritakan. Nah kira-kira, apakah Helio P10 dan Helio X10 ini mampu mengguguli persaingan SoC *smartphone* yang kini juga ikut dimeriahkan oleh Huawei dengan SoC Kirin-nya, Qualcomm dengan Snapdragon, dan Samsung dengan Exynos-nya? Kita lihat saja performa dari Helio P10 setelah dirilis ke pasaran. **[Lug/www.beritateknologi.com](http://www.beritateknologi.com)**

Tugas dan Izin Belajar

Kepada Yth. Redaksi.

1. Sesuai Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenPAN-RB) Nomor 04 Tahun 2013 Tentang Pemberian Tugas Belajar dan Ijin Belajar, mohon jawaban terkait masa pendidikan tugas belajar Strata 2 ditetapkan paling lama 2 (dua) tahun dengan masa perpanjangan 1 (satu) tahun. Sehubungan dengan itu apakah tugas belajar Strata 2 pada fakultas kedokteran tetap dapat diberikan, mengingat program pendidikan formal Strata 2 dimaksud pada hampir semua perguruan tinggi melebihi batas waktu yang diijinkan.
2. Sesuai Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) No 87 Tahun 2014 Tentang Akreditasi Program Studi dan Perguruan Tinggi, apakah persyaratan ketentuan pemberian Ijin Belajar pada Perguruan Tinggi minimal ber-"Akreditasi B" masih berlaku?
3. Apakah Ijin Belajar di Luar Negeri dapat diberikan sepanjang memenuhi persyaratan dan tidak meninggalkan jam kerja serta kewajiban lain selaku PNS.

Terima kasih.
Salam Hormat,
FS.

Konsultasi

Jawaban

Saudara Pembaca yang Budiman,

1. Berdasarkan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 04 Tahun 2013 dinyatakan :

Angka 3 huruf m

Program Strata II (S-2) atau setara, paling lama 2 (dua) tahun.

huruf n

Jangka waktu pelaksanaan tugas belajar sebagaimana dimaksud pada huruf m masing-masing dapat diperpanjang paling lama 1 tahun (2 semester) sesuai kebutuhan instansi dan persetujuan sponsor dan/atau instansi.

huruf o

Bagi PNS yang belum dapat menyelesaikan tugas belajar setelah diberikan perpanjangan waktu 1 (satu) tahun sebagaimana dimaksud pada huruf n, dapat diberikan perpanjangan kembali paling lama 1 (satu), dengan perubahan status menjadi izin belajar.

Huruf p

Dalam melaksanakan izin belajar sebagaimana dimaksud pada huruf o PNS tetap dapat meninggalkan tugasnya sebagaimana berlaku bagi tugas belajar.

2. Selanjutnya dalam pasal 50 Peraturan Mendikbud RI Nomor 87 Tahun 2014 tentang Akreditasi Program Studi dan Perguruan Tinggi dinyatakan:

Ayat (1)

Izin penyelenggaraan program studi dan/atau pendirian perguruan tinggi yang sudah diterbitkan sebelum tanggal 10 Agustus 2012 dinyatakan tetap berlaku.

Ayat (2)

Program studi dan/atau perguruan tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang belum terakreditasi, dinyatakan terakreditasi dan tunduk pada peraturan Menteri ini.

Ayat (3)

Status terakreditasi dan peringkat terakreditasi program studi dan/atau perguruan tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang telah diterbitkan oleh BAN-PT masih tetap berlaku sampai status akreditasi dan peringkat terakreditasi yang ditetapkan oleh BAN-PT berakhir.

Persyaratan ketentuan pemberian Ijin Belajar pada perguruan tinggi minimal berakreditasi B masih tetap berlaku sampai status akreditasi dan peringkat terakreditasi yang ditetapkan oleh BAN-PT berakhir.

3. Mempertimbangkan waktu dan jarak yang ditempuh maka sebaiknya izin belajar di Luar Negeri tidak diberikan

Mukidi Ingin Naik Metromini

Dia ingin keliling Jakarta naik Metromini.

Diam-diam dia mengamati segala yang terjadi di dalam Metromini. Termasuk tingkah laku kernet dan penumpang.

Tak lama kemudian si kernet bilang. "Dirman.. Dirman.. Dirman.." (tanda bahwa bus telah sampai di Jalan Sudirman)

Lalu seorang penumpang laki-laki teriak, "kiri..!" Dan turunlah penumpang tersebut.

Selang berapa lama kernet teriak. "Kartini.. Kartini.. Kartini.." Seorang cewek muda kemudian nyeletuk. "kiri..!" lalu cewek tersebut pun turun.

Beberapa lama kernet itu teriak lagi. "Wahidin.. Wahidin.. Wahidin.." Ada lagi cowok yang bilang, "kiri..!"

Tak selang lama si kernet teriak lagi. Gatot Subroto!! Gatot Subroto!!

Seorang pemuda ganteng berkumis tebal menjawab,

"kiri. kiri....!!" Maka turunlah si kumis itu.

Tinggallah seorang diri Mukidi di dalam bus. Dengan hati ngedumel, lama-lama jengkel juga dia. Lalu dicoleklah si kernet, dengan nada marah Mukidi bilang, "Kurang ajar sampeyan ya. Dari tadi rang-orang sampeyan panggil. Lahh,, nama saya ndak sampeyan nggil-panggil!! Kalau begini caranya. Kapan saya turun ?!!!"

Untung si kernet tanggap. Kernet bertanya. "Siapa nama bapak?"

"Namaku Mukidi", jawab Mukidi.

Si kernet langsung teriak. "Mukidi.. Mukidi.. Mukidi.. !!!"

Mukidi pun lega dan berkata. "Nah, begitu!!". "Kirri..!" Maka turunlah Mukidi di jalan tol.

Bagi Anda yang menemukan Mukidi harap menghubungi keluarganya di Sumenep.

HUMOR

Mukidi Naik Unta Arab

Mukidi lagi melancong ke Arab, seperti orang Indonesia yang lainnya. Dia juga ikut tour naik unta. Tapi unta di Arab tidak seperti unta di Indonesia, ketika Mukidi bilang, "duduk" dan unta langsung duduk.

Namun lain kejadiannya. Unta di Arab, walaupun Mukidi sudah bilang: "Duduk, sit.. sit, jongkok, diuk."

Sang unta tetap berdiri, dan akibatnya Mukidi tidak bisa naik.

Pawang Unta (PU): "Bilang Assalamualaikum, baru unta duduk."

Mukidi : "Assalamualaikum" langsung unta duduk, Mukidi naik, unta langsung berdiri lagi.

Mukidi : "Jalan.. jalan.." unta tetap diam. Dipukul pukul punggungnya, unta tetap tidak mau jalan.

PU : "Bilang Bismillah "

Mukidi : "Bismillah"
Unta jalan, Mukidi senang jalan naik unta dengan Pawang Unta berjalan di sampingnya.

Tak lama kemudian Mukidi bertanya, "Pawang. Bagaimana cara nyuruh untanya lari ya?"

PU : "Bilang aja Alhamdulillah"

Mukidi : "Alhamdulillah." Dan unta pun berlari.

Mukidi senang sekali. Saking senangnya Mukidi bilang lagi "Alhamdulillah." Dan si unta berlari tambah kencang, dan si Pawang Unta makin ketinggalan.

Ketika Mukidi sudah jauh si Pawang Unta baru ingat, belum memberi tahu caranya unta berhenti. Dari jauh PU berteriak: "Kalo mau berhenti bilang Innalillahi.."

Karena sudah jauh Mukidi tidak mendengar. Dan si unta terus berlari dengan kencang. Sampai akhirnya di kejauhan Mukidi melihat di depan ada jurang yang sangat dalam. Mukidi ketakutan, dan mencoba menghentikan unta: "Stop, stop, stooooop, stooooop, oop, oop..!!"

Unta tetap berlari, jurang sudah terpampang di depan mata. "Mati gue!" kata Mukidi. Tahu dia akan jatuh kejurang dan mati.

Dalam kepanikannya dia berteriak: "Innalillahi..!!" sambil memejamkan mata pasrah. Unta mendadak berhenti. Dan ketika Mukidi membuka mata. Dia melihat persis di tepi jurang. Saking senangnya tidak jadi mati, Mukidi berteriak: "Alhamdulillah!"

PLUNG!!!

Sumber: Merdeka.com

Instansi Pembina Jabatan Fungsional

(Bagian 2)

KEMNAKER	
1	Mediator Hubungan Industrial
2	Pengantar Kerja
3	Pengawas Ketenagakerjaan
4	Penggerak Swadaya Masyarakat
5	Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja
6	Instruktur
KEMENKEU	
1	Analisis Keuangan Pusat & Daerah
2	Pelelang
3	Pemeriksa Bea dan Cukai
4	Pemeriksa Pajak
5	Penilai Pajak Bumi dan Bangunan
6	Penyuluh Pajak
KEMENKOMINFO	
1	Adikara Siaran (AS)
2	Andalan Siaran
3	Pengendali Frekuensi Radio
4	Pranata Hubungan Masyarakat
5	Teknisi Siaran
KLHK	
1	Pengawas Lingkungan Hidup
2	Pengendali Dampak Lingkungan
3	Pengendali Ekosistem Hutan
4	Penyuluh Kehutanan
5	Polisi Kehutanan
KEMLU	
1	Diplomat

KEMENPUPERA	
1	Pembina Jasa Konstruksi
2	Penata Ruang
3	Teknik Jalan dan Jembatan
4	Teknik Pengairan
5	Teknik Penyehatan Lingkungan
6	Teknik Tata Bangunan dan Perumahan
KEMENPORA	
1	Asisten Pelatih Olahraga
2	Pelatih Olahraga
KEMENDAG	
1	Penera
2	Pengamat Tera
3	Pengawas Kemetrollogian
4	Penguji Mutu Barang
5	Pranata Laboratorium Kemetrollogian
KEMENHUB	
1	Pengawas Keselamatan Pelayaran
2	Penguji Kendaraan Bermotor
3	Teknisi Penerbangan
KEMENPERIN	
1	Asesor Manajemen Mutu Industri
2	Penyuluh Perindustrian dan Perdagangan
KEMHAN	
1	Kataloger
KEMENTAN	
1	Analisis Ketahanan Pangan
2	Analisis Pasar Hasil Pertanian
3	Medik Veteriner
4	Paramedik Veteriner

KEMENTAN	
5	Pemeriksa Perlindungan Varietas Tanaman (Pemeriksa PVT)
6	Pengawas Benih Tanaman
7	Pengawas Bibit Ternak
8	Pengawas Mutu Hasil Pertanian
9	Pengawas Mutu Pakan
10	Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan
11	Penyuluh Pertanian
KEMENRISTEKDIKTI	
1	Dosen (Akademik Dosen)
KEMENSOS	
1	Pekerja Sosial
2	Penyuluh Sosial
LAN	
1	Analisis Kebijakan
2	Widyaiswara
LIPI	
1	Peneliti
LKPP	
1	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa
LEMSANEG	
1	Operator Transmisi Sandi
2	Sandiman
PERPUSNAS	
1	Pustakawan
SETJEN DPR RI	
1	Analisis Anggaran Pendapatan & Belanja Negara (APBN)
SETKAB	
1	Penerjemah