

Buletin

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

ISSN: 1979-6277

Informasi yang Mencerahkan
Edisi XL - 2019



*“Apa Kabar” PNS Tipikor:
Kronologis, Polemik, dan Progres PTDH*





Pengantar Redaksi

Pembaca yang Budiman,

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan YME, Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga kita semua masih dapat berbagi, terus bekerja, dan berupaya sehingga dapat mengerahkan potensi kita dalam dunia kepegawaian Aparatur Sipil Negara. Walaupun kita ketahui bersama bahwa perkembangan informasi dewasa ini begitu pesatnya, termasuk informasi kepegawaian. Memang tidak dipungkiri dampak positif kecanggihan teknologi informasi, revolusi industri 4.0 misalnya dalam dunia kepegawaian banyak kita rasakan yang mendukung peningkatan pelayanan kepegawaian. Namun sejak era kecanggihan teknologi saat ini, maka hal yang menjadi daya tarik bagi masyarakat kita bukan lagi buku atau majalah, namun *smartphone* dan televisi.

Namun demikian kami tetap berupaya mempertahankan budaya literasi membaca dan menulis di lingkungan PNS. Setidaknya literasi kepegawaian ini bertujuan membiasakan dan memfasilitasi para PNS untuk mau membaca dan menulis. Dengan menumbuhkan budaya membaca dan merangsang budaya menulis, guna mengungkap ide - ide PNS

dalam mengelola manajemen ASN mendatang. Kami berharap semua *stakeholder* atau pemangku kebijakan dari semua elemen kepegawaian dapat mengambil manfaat dari buletin ini.

Pembaca yang Bijaksana,

Pada edisi Buletin BKN kali ini beberapa informasi kepegawaian terkini kami suguhkan untuk meneman waktlu luang bersama secangkir kopi hangat. Di antaranya pada Rubrik Berita Utama menyajikan beberapa informasi seperti "Apa kabar" PNS tipikor: kronologis, polemik, dan progres PTDH; Enam strategi kebijakan wasdal kepegawaian BKN 2020-2024; serta, Persiapan rekrutmen ASN dan generasi kedua MySAPK pada rakornas kepegawaian 2019.

Pembaca yang Cendekia,

Semoga apa yang kami sajikan dapat memberikan inspirasi dalam mengembangkan tugas sehari-hari sebagai ASN. Mari terus berkarya untuk manajemen kepegawaian Indonesia yang lebih baik.

Daftar Isi

Berita Utama

Halaman 4-10



Info Aktual

Halaman 5-35



Berita Foto

Halaman 29-32



Sosok

Halaman 36-45



Review

Halaman 54-55

Opini

Halaman 48-52

Tim Redaksi

Penasehat // Kepala BKN
// Sekretaris Utama BKN //
Penanggung Jawab // Mohammad
Ridwan // Pemimpin Redaksi //
Sigit Pramuhardjo // Redaktur
// Viktor Saing // Muh. Jisron //
Ronal Fatah // Lugi Juwono // Sisti
Harini // Diah Eka Palupi // Editor
// Agus Waloyo // Dini Rosalina
// Dyah Wulan Retno Kinasih //
Mia Kurniati // Desi Handayani

Sagala // Berry Barusman //
Desainer Grafis // Sofika Wahdani
W // Firman Safrizal // Didik
Wuriono // Fotografer // Kiswanto
// Sekretariat // Ary Daryanto //
Wasidi // Sitti Aisyah // Suhartono
// Pritta Kartika Sari // Ester N
Siagian // Anastasia Novi D H // RR.
Fitri Wikandari.

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:
Biro Humas, LT.1 Jl. Mayjend
Sutoyo No. 12 Cililitan Jakarta
Timur 13640
Telp. & Fax: (021) 8088 2815
Email: humas@bkn.go.id

“Apa Kabar” PNS Tipikor: Kronologis, Polemik, dan Progres PTDH



Pendataan ulang Pegawai Negeri Sipil (PUPNS) tahun 2015 yang menguak data 97.000 PNS terduga fiktif, dengan indikasi tidak mengisi atau melakukan pendaftaran ulang menjadi titik awal penelusuran sejumlah PNS yang disinyalir tetap menerima aliran gaji tanpa bekerja. Dari tindak lanjut yang dilakukan Badan Kepegawaian Negara (BKN), ditemukan keterangan bahwa sebagian besar PNS fiktif tersebut berada di Lembaga Pemasyarakatan karena terlibat tindak pidana korupsi alias Tipikor.

Penelusuran lebih lanjut terkendala karena tidak tercantumnya Nomor Indentitas Pegawai (NIP) pada putusan berkekuatan hukum tetap (BHT) atau *inkracht* yang dikeluarkan pengadilan, disertai kesulitan memperoleh keputusan pengadilan

atas sejumlah PNS fiktif tersebut. Kemudian BKN bekerja sama dengan Kementerian Hukum dan HAM (Kemenkumham) untuk membantu melakukan verifikasi dan validasi data PNS Tipikor BHT. Hasilnya diperoleh data 2.647 PNS Tipikor BHT dengan rincian yang telah dijatuhi pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH) sejumlah 317 PNS serta yang masih aktif sejumlah 2.357 PNS.

BKN Melibatkan KPK Berantas PNS Tipikor

Kerja sama BKN dengan KPK dituangkan melalui Surat Deputi Bidang Pencegahan KPK Nomor: B-1213/KSP.00/10-16/03/2018 tanggal 1 Maret 2018. Kerja sama tersebut telah menyepakati dua hal perihal penegakan disiplin PNS sesuai peraturan manajemen ASN, yakni: 1) Pemberhentian Tidak

Dengan Hormat terhadap ASN yang telah *inkracht* dinyatakan bersalah dalam kasus tindak pidana korupsi; dan 2) Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian dari Jabatan yang terindikasi dugaan suap/pungli.

Menindaklanjuti komitmen penuntasan kasus PNS tipikor, BKN telah melayangkan imbauan kepada seluruh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) instansi pusat dan daerah melalui Surat Kepala BKN Nomor K 26-30/V 55-5 / 99 tanggal 17 April 2018 perihal Koordinasi Bersama Terkait Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian.

Blokir Status Kepegawaian PNS Tipikor Sebagai Langkah Awal

Sesuai dengan kewenangan BKN sebagaimana dimaksud pada Pasal 49 UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, untuk meminimalisasi potensi kerugian keuangan negara maka dilakukan pemblokiran data PNS pada data kepegawaian nasional. Ini merupakan langkah awal BKN menindaklanjuti sejumlah PNS Tipikor BHT yang belum diberhentikan oleh PPK instansinya. Langkah pemblokiran tersebut diambil sebagai tindakan untuk mencegah ASN yang terbukti korupsi dibayar negara.

Kolaborasi BKN Bersama K/L/D

Mempercepat penuntasan PNS Tipikor BHT, BKN bersama Kemendagri dan KemenPANRB menyepakati kerja sama melalui Surat Keputusan Bersama (SKB) Nomor: 182/6597/SJ, Nomor: 15 Tahun 2018, dan Nomor: 153/KEP/2018 tanggal 13 September 2018 tentang Penegakan Hukum terhadap PNS Yang Telah Dijatuhi Hukuman Berdasarkan Putusan Pengadilan yang Berkekuatan

Hukum Tetap Karena Melakukan Tindak Pidana Kejahatan Jabatan atau Tindak Pidana Yang Ada Hubungannya Dengan Jabatan atau Tipikor. Kerja sama ketiga institusi ini menitikberatkan pada poin penuntasan sebagai berikut:

1. Penjatuhan sanksi berupa pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS oleh PPK dan Pejabat Yang Berwenang kepada PNS yang telah dijatuhi hukuman berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan;
2. Penjatuhan Sanksi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat Yang Berwenang, yang tidak melaksanakan penjatuhan sanksi sebagaimana dimaksud pada huruf a;
3. Peningkatan Sistem Informasi Kepegawaian;
4. Optimalisasi pengawasan dan peningkatan Peran Aparat Pengawas Internal Pemerintah; dan
5. *Monitoring* pelaksanaan Keputusan Bersama ini secara terpadu.

Selain sinergi dengan Kemendagri dan KemenPANRB, BKN juga bekerja sama dengan komponen daerah, mulai dari tingkat Provinsi, Pemerintah Kota hingga level Kabupaten, serta K/L untuk wilayah Pusat.

Tenggat Waktu dan Sanksi PPK Tidak Terbitkan SK PTDH

Tenggat waktu penetapan penjatuhan PTDH bagi PNS Tipikor BHT berakhir 30 April 2019. Batas waktu itu sudah disampaikan BKN pada tanggal 6 Maret 2019 kepada PPK Kementerian/Lembaga/Daerah (K/L/D), sesuai Surat Edaran (SE) Menteri PANRB Nomor B/50 /M.SM.00.00/2019 tanggal 28 Februari 2019. PPK yang

tidak melaksanakan penerbitan SK pemberhentian PTDH PNS Tipikor BHT akan dikenakan sanksi administratif sesuai dengan Undang-undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.

Ada sejumlah kendala belum menyeluruhnya penuntasan penerbitan SK PTDH sampai dengan tenggat waktu yang ditentukan. Beberapa di antaranya:

1. Kesulitan instansi mendapat putusan pengadilan PNS Tipikor BHT dan tidak adanya kewajiban pihak pengadilan meneruskan putusan ke instansi. Dalam hal ini instansi yang dituntut bergerak proaktif mengajukan permintaan data ke pengadilan.
2. Terjadinya proses mutasi PNS Tipikor BHT sebelum mekanisme pemberhentian dilakukan oleh instansi asal, sehingga tidak masuk daftar pemblokiran data kepegawaian oleh BKN dan adanya PNS Tipikor BHT yang berstatus meninggal dunia sebelum dilakukan pemberhentian.
3. Ditemukannya data sejumlah PPK belum memulai proses penerbitan PTDH.

Sampai 1 Agustus 2019, Penyelesaian PTDH PNS Tipikor BHT Capai 88%

Mengenai progresnya saat ini sampai dengan tanggal 1 Agustus 2019, jumlah penyelesaian kasus PNS Tipikor BHT mencapai persentase 88% atau sebanyak 1.906 PNS dari total 2.357 sudah ditetapkan Surat Keputusan (SK) PTDH, dengan rincian sebagai berikut:

PNS Tipikor BHT	DATA BKN	SK PTDH DITETAPKAN
Instansi Pusat	98	84
Instansi Daerah	2.259	1.822
Total	2.357	1.906

Ket: Data PTDH PNS Tipikor 1 Agustus 2019 oleh Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian

Apa selanjutnya?

Dari koordinasi yang dilakukan BKN dengan Kemendagri dan KemenPANRB pada tanggal 29 Mei 2019 tentang penyikapan terhadap penuntasan PTDH yang belum rampung, dilakukan beberapa kesepakatan. Salah satunya soal PPK yang belum memproses SK PTDH PNS Tipikor BHT, Kemendagri akan melakukan kajian secara internal untuk merumuskan bentuk sanksi kepada PPK yang tidak memproses PTDH sebagaimana Radiogram Mendagri No. 080/4393/SJ tanggal 28 Mei 2019 tentang peringatan kepada PPK Instansi Daerah agar segera memproses PTDH berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan.

Sementara untuk lingkup instansi pusat, KemenPANRB akan membuat rekomendasi tindak lanjut pemberian sanksi kepada PPK yang tidak melakukan PTDH antara lain yang dipertimbangkan adalah penyampaian rekomendasi kepada Presiden. Selanjutnya BKN akan melakukan pengawasan dan pengendalian kepada instansi pusat dan daerah untuk terus menyisir data PNS Tipikor BHT dengan tembusan kepada Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). des

Enam Strategi Kebijakan Wasdal Kepegawaian BKN 2020-2024



"Kolaborasi sudah harus menjadi darah daging dalam dalam pencapaian kinerja organisasi"
(Deputi Wasdal BKN, Otok Kuswandaru)

Peningkatan indeks tatakelola implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan indikator kinerja utama (IKU) Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian (Wasdal) Badan Kepegawaian Negara (BKN) pada tahun 2020 hingga 2024. Pernyataan tersebut disampaikan Deputi Bidang Wasdal BKN Otok Kuswandaru dalam acara *Sharing Session* Kedeputian Wasdal BKN di Kantor Pusat BKN Jakarta, Jumat (16/8/2019).

Untuk mewujudkan pencapaian IKU tersebut, Otok menjabarkan bahwa Tim Kedeputian Wasdal BKN sudah menyiapkan sedikitnya enam strategi kebijakan Wasdal Kepegawaian 2020-2024, yang meliputi: Evaluasi Rencana Strategis (Renstra); Perubahan Struktur Organisasi dan Tatakerja (SOTK); Penilaian Indeks Tatakelola Implementasi NSPK Manajmen ASN di Instansi Pemerintah; Penguatan Regulasi; Peningkatan Kompetensi Auditor Kepegawaian (Audiwan); dan Efektifitas Penggunaan Anggaran.

Dalam kesempatan tersebut, dijabarkan lebih detail oleh Otok perihal enam strategi tersebut. Pada strategi pertama, Evaluasi Renstra, menurut Otok bahwa Kedeputian Wasdal BKN akan segera menyesuaikan perubahan arah kebijakan Renstra 2014-2019 ke dalam Renstra 2020-2024. "Perubahan arah Renstra ini mutlak harus dilakukan karena merupakan pedoman atau pijakan dalam melakukan penyusunan program tahunan," tandas Otok.

Selanjutnya pada strategi kedua, Perubahan SOTK, Otok menjelaskan bahwa dalam strategi ini pihaknya akan melakukan perubahan nomenklatur masing-masing Direktorat di Kedeputian yang dipimpinnya. "Nomenklatur Direktorat di Kedeputian Wasdal semula berdasarkan substansi pengawasan bidang manajemen ASN. Nomenklatur ini akan diubah menjadi berdasarkan wilayah kerja," ujar Otok.

Menjelaskan mengenai strategi ketiga, Penilaian Indeks Tatakelola Implementasi NSPK Manajemen ASN di Instansi Pemerintah, menurut Otok bahwa strategi ini akan ditempuh dengan menciptakan instrumen penilaian implementasi NSPK yang lebih akuntabel. "Perlu dirancang instrument implementasi NSPK di setiap Instansi Pemerintah. Instrumen tersebut harus objektif, terukur dan akuntabel," papar Otok.

Sementara itu pada strategi keempat, Penguatan Regulasi, menurut Otok setidaknya pada 2020 hingga 2024, Bidang Wasdal BKN akan menyiapkan sedikitnya 4 (empat) regulasi. Keempat regulasi tersebut, menurutnya mencakup satu buah Peraturan Presiden (Perpres) dan tiga Peraturan BKN. "Kami akan siapakan satu Perpres dan tiga Peraturan BKN," terang Otok. "Perpres tersebut tentang Sistem Wasdal. Sementara ketiga Peraturan BKN terdiri dari Peraturan tentang Indeks Tatakelola Implementasi NSPK Manajemen ASN, tentang Standar Pengawasan dan Pengendalian, dan tentang Pedoman Pengawasan dan Pengendalian," lanjutnya.

Diminta menjelaskan strategi kelima dan keenam, Otok menambahkan bahwa strategi kelima, Peningkatan Kompetensi Audiwan bahwa setiap Audiwan akan dilakukan intervensi terhadap penguasaan kompetensi teknis di bidang NSPK manajemen ASN secara komprehensif. "Saat ini penguasaan kompetensi teknis bidang NSPK manajemen ASN para Audiwan kami akui memang

minimal dan cenderung bersifat parsial. Hal itu tentunya juga akan berpengaruh terhadap kualitas hasil pelaksanaan Wasdal NSPK manajemen ASN. Sehingga hal itu perlu ditingkatkan," tegas Otok.

Pada strategi terakhir atau yang keenam, Efektifitas Penggunaan Anggaran, Otok menjelaskan bahwa perencanaan dan pemanfaatan anggaran di Kedeputian Wasdal akan berbasis kinerja. "Penggunaan anggaran mengacu pada sasaran strategis Kedeputian Wasdal yaitu terwujudnya peningkatan indeks tatakelola implementasi NSPK manajemen ASN," ujarnya.

Kemudian Otok Kuswandaru juga menyampaikan bahwa peningkatan indeks tatakelola implementasi NSPK manajemen ASN pada 2020-2024 akan menyasar target sebanyak 617 instansi pemerintah. Tebaran instansi tersebut rencananya akan meliputi instansi pusat maupun daerah. "Target kami bahwa peningkatan indeks tatakelola implementasi NSPK manajemen ASN pada 617 instansi pemerintah tersebut dapat mencapai 100 prosen," papar Otok.

Kilas Balik Periode 2014-2019

Membandingkan dengan strategi 5 tahun sebelumnya yaitu pada 2014-2019, Otok menyampaikan bahwa pada periode tersebut, Renstra Wasdal adalah peningkatan disiplin pegawai. Kemudian indikator kinerja utamanya adalah *prosentase* penurunan tingkat pelanggaran NSPK manajemen ASN dengan target 15 *prosen*. Selanjutnya otok juga menyampaikan bahwa berdasarkan analisa Renstra dan SOTK 2014-2019 masih terdapat sejumlah tantangan.

Secara lebih terperinci Otok menyampaikan tantangan yang dihadapi Wasdal BKN periode 2014-2019. Dalam hal Renstra, menurutnya Renstra 2014-2019 belum mencerminkan mandat sesungguhnya Wasdal BKN.

Selanjutnya dalam IKU 2014-2019, diakui Otok sangat sulit mengukur kinerja Kedeputian Wasdal mengingat IKU yang disusun hanya berbasis salah satu substansi saja. "Hal itu tentunya tidak dapat mencerminkan keseluruhan substansi sesuai dengan mandat BKN," kata Otok.

Lebih lanjut pada 2014-2019 tersebut Otok menilai bahwa tataran implementasi pencapaian target kinerja memiliki kecenderungan tumpang tindih dalam penyelesaian Wasdal di instansi pemerintah. Pun demikian dalam hal pembagian beban kerja, Otok berpendapat relatif tidak merata di antara Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPT) antara satu dengan lainnya di lingkungan Kedeputian Wasdal.

Kemudian dalam bidang pembentukan kompetensi Audiwan, menurut Otok belum komprehensif dan masih bersifat parsial dalam penguasaan kompetensi teknis di bidang NSPK manajemen kepegawaian. Dan terakhir, Otok menyampaikan bahwa pelaksanaan Wasdal implementasi NSPK manajemen ASN belumlah menjadi sasaran strategis BKN. "Sehingga Wasdal Bidang Kepegawaian BKN belum melaksanakan kewenangan mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan NSPK manajemen ASN sebagai mandat Pasal 49 Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara," beber Otok Kuswandaru.

Namun demikian, sebagai pamungkas mantan Asisten Deputi Kesejahteraan SDM Aparatur KemenPANRB ini juga menyampaikan bahwa untuk mencapai kinerja organisasi secara maksimal, efektif dan efisien diperlukan kolaborasi yang menurutnya merupakan sinergitas dari masing-masing keenam strategi yang dicanangkan. "Kolaborasi sudah harus menjadi darah daging dalam pencapaian kinerja organisasi," pungkas Otok Kuswandaru. **Din**

Persiapan Rekrutmen ASN dan Generasi kedua *Mobile App* MySAPK Pada Rakornas Kepegawaian 2019



Forum evaluasi dan koordinasi manajemen kepegawaian yang dikemas dalam Rapat Koordinasi Nasional (Rakornas) Kepegawaian, pada 25 September 2019 mengupas detail kebijakan dan rencana rekrutmen CPNS. Dalam acara yang dihadiri oleh pejabat pengelola kepegawaian di lingkup Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah itu juga diulas mengenai visi dan tantangan ASN serta potret kondisi ASN saat ini. Kepala Biro Hubungan Masyarakat BKN Mohammad Ridwan mengatakan bahwa sejumlah Narasumber hadir yakni Gubernur DIY Sri Sultan Hamengkubuwono X, Pakar Tatanegara Yudi Latif dan diskusi panel oleh Deputi BKN Bidang Sistem Informasi Kepegawaian Suhamren bersama Deputi SDM Aparatur Setiawan Wangsaatmaja. Kepala BKN Bima Haria Wibisana juga membuka secara resmi acara yang dihelat di Yogyakarta ini.

Persiapan Rekrutmen ASN

Soal persiapan pelaksanaan rekrutmen ASN, Ridwan menjelaskan bahwa dari aspek infrastruktur kini tengah

dimatangkan BKN selaku instansi penyelenggaraan seleksi CPNS secara nasional. BKN juga bekerja sama dengan sejumlah Instansi Pusat dan Daerah untuk mendukung fasilitasi pelaksanaan seleksi, misalnya mengenai titik lokasi di mana BKN sudah menyiapkan 108 titik di seluruh wilayah Indonesia melalui kerja sama dengan Instansi Pemerintah lainnya.

BKN juga menyampaikan proyeksi jumlah pelamar CPNS dan P3K tahun ini jika dilaksanakan serentak akan mencapai 5,5 Juta.

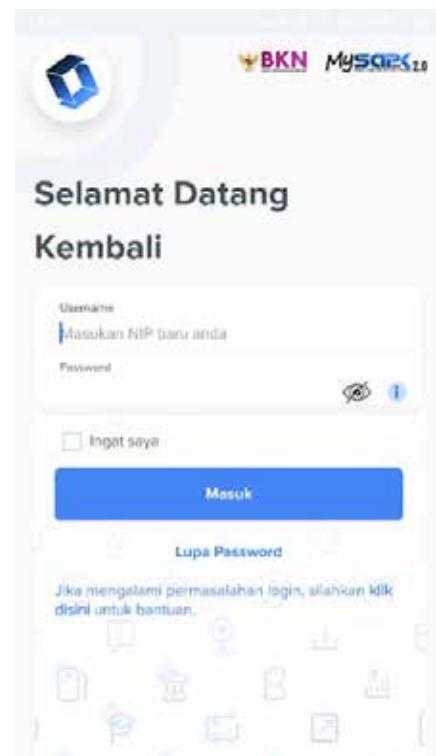
Selain itu juga disampaikan mengenai kebijakan dan rencana rekrutmen ASN tahun anggaran 2019. Pembahasan ini dibawakan oleh Deputi BKN Bidang Sistem Informasi Kepegawaian Suhamren dan Deputi SDM KemenPANRB Setiawan Wangsaatmaja pada sesi akhir materi. Dari aspek infrastruktur seleksi, Suhamren mengutarakan soal kesiapan tools pendaftaran *online* melalui Sistem Seleksi Calon ASN (SSCASN) berdasarkan kendala dan pengalaman seleksi sebelumnya. Begitu juga dengan sistem CAT BKN, sambungnya bahwa untuk pelaksanaan seleksi di lapangan, BKN akan bekerja sama dengan sejumlah K/L/D dari segi fasilitas tes dan Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN) dari segi sistem keamanan proses seleksi. Sementara Iwan Wangsaatmaja memaparkan agenda rekrutmen tahun ini yang rencananya akan diumumkan pada Oktober mendatang. Secara keseluruhan seleksi ASN 2019 akan berlangsung mulai Oktober sampai dengan April 2020.

Mobile App MySAPK

BKN secara resmi meluncurkan generasi kedua *Mobile App* MySAPK yang dikhususkan bagi ASN,

MySAPK 2.0 pada perhelatan Rakornas Kepegawaian 2019 .

Kepala Biro Humas BKN, Mohammad Ridwan menjelaskan bahwa sejak 23 September 2019, MySAPK 2.0 telah hadir di *Google Play Store* dan dapat diunduh oleh seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia. untuk mengaksesnya melalui *Google Play Store* silakan scan QRcode berikut:



Ridwan melanjutkan, MySAPK 2.0 menyajikan beragam fitur bermanfaat bagi ASN yaitu

The screenshot shows the MySAPK BKN mobile application. At the top, it displays the logo and name "MySAPK BKN". Below that is the user profile of "WAHYU FIRDAUS" with the ID "198505312008121001". A navigation bar at the bottom includes icons for "Data Utama", "Gantungan", "Jabatan", and "Lainnya". The "Update Data Mandiri" section shows a note about updating data through various channels. The "Layanan MySAPK" section lists "My KPE", "Otorisasi SK", and "e-Laporkan". The "Berita Terbaru" section shows several news items.

1) Kondisi Data Kepegawaian; 2) Permohonan Perubahan Data Kepegawaian; 3) Pantauan Status Kepegawaian (Kenaikan Pangkat dan Pensiun); 4) Mengecek Otentifikasi Dokumen Kepegawaian yang diterbitkan BKN; 5) Laporan Prestasi Kerja; dan 6) MyKPE. "Selain itu, MySAPK 2.0 juga terintegrasi dengan BPJS, Taspen, dan Data Kependudukan Nasional," ujar Ridwan.

Lebih lanjut, Ridwan menjelaskan bahwa fitur *update* data mandiri MySAPK dapat dimanfaatkan untuk mengecek kondisi data kepegawaian masing-masing ASN secara individu, serta mengajukan permohonan perubahan data dengan melampirkan dokumen pendukung secara digital. ASN juga dapat memanfaatkan MySAPK untuk memantau proses kepegawaian yang diajukan seperti kenaikan pangkat atau pensiun. "Setiap tahapan proses tersebut akan ternotifikasi langsung ke ASN sebagai pengguna melalui MySAPK 2.0," tambah Ridwan.

BKN Award 2019

BKN kembali memberikan penghargaan BKN Award 2019

bagi Kementerian/Lembaga/Daerah (K/L/D) dengan implementasi terbaik dalam pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), mulai dari aspek perencanaan kebutuhan sampai dengan pengawasan. BKN Award yang digelar dalam Rakornas Kepegawaian 2019 bertujuan untuk memacu kinerja K/L/D dalam melaksanakan empat belas butir manajemen ASN.

Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan pemanfaatan *Computer Assisted Test* (CAT), 3) Penilaian kompetensi, 4) Implementasi Penilaian Kinerja, dan 5) Komitmen Pengawasan. Mekanisme penilaian BKN Award 2019 juga diawali dengan proses pengusulan daftar instansi terbaik yang meliputi enam kandidat di setiap kategorinya. "Kementerian, Lembaga Pemerintah Non-Kementerian yang



Kepala BKN, Bima Haria Wibisana menyerahkan langsung penghargaan tersebut kepada 30 Instansi Pemerintah, melingkupi Kementerian, Lembaga Pemerintah Non-Kementerian (LPNK), Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten yang berhasil menyabet penghargaan sebagai pelaksana manajemen ASN berdasarkan keunggulan di masing-masing kategori yang dinilai.

Kepala Biro Humas BKN, Mohammad Ridwan menyampaikan bahwa BKN Award 2019 kali ini mencakup lima kategori yakni: 1) Aspek perencanaan formasi dan pelayanan pengadaan, kepangkatan dan pensiun, 2) Implementasi Sistem Aplikasi

dipilih oleh BKN pusat, sedangkan untuk Provinsi, Kabupaten/Kota tipe A, Kabupaten/Kota tipe B dan Kabupaten/Kota tipe C dipilih oleh Kantor Regional (Kanreg) BKN di wilayah kerjanya," terang Ridwan.

Sebagai tambahan informasi, Kepala BKN dalam Rakornas Kepegawaian 2019 juga memperkenalkan fasilitas pembiayaan alternatif berbasis teknologi yang akan dimulai di lingkungan BKN yang merupakan alternatif pembiayaan mikro dengan suku bunga kompetitif dan proses yang cepat. "Kehadiran fasilitas ini dapat bersinergi dengan lembaga keuangan lainnya untuk memberikan dampak positif bagi ASN, sehingga dapat memaksimalkan inklusi keuangan di Indonesia," ungkapnya.**est**

Daftar instansi pemenang BKN Award 2019:

KATEGORI	KEMENTERIAN
1	KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
2	KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
3	KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
4	KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
5	KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN

KATEGORI	KABUPATEN/ KOTA TIPE A
1	PEMERINTAH KABUPATEN CIREBON
2	PEMERINTAH KOTA TANGERANG
3	PEMERINTAH KOTA BALIKPAPAN
4	PEMERINTAH KABUPATEN TULUNGAGUNG
5	PEMERINTAH KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR

KATEGORI	LEMBAGA PEMERINTAH NON KEMENTERIAN
1	BADAN NASIONAL PENCARIAN DAN PERTOLONGAN
2	PUSAT PELAPORAN DAN ANALISIS TRANSAKSI KEUANGAN
3	BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN
4	BADAN PEMERIKSA KEUANGAN
5	BADAN SIBER DAN SANDI NEGARA

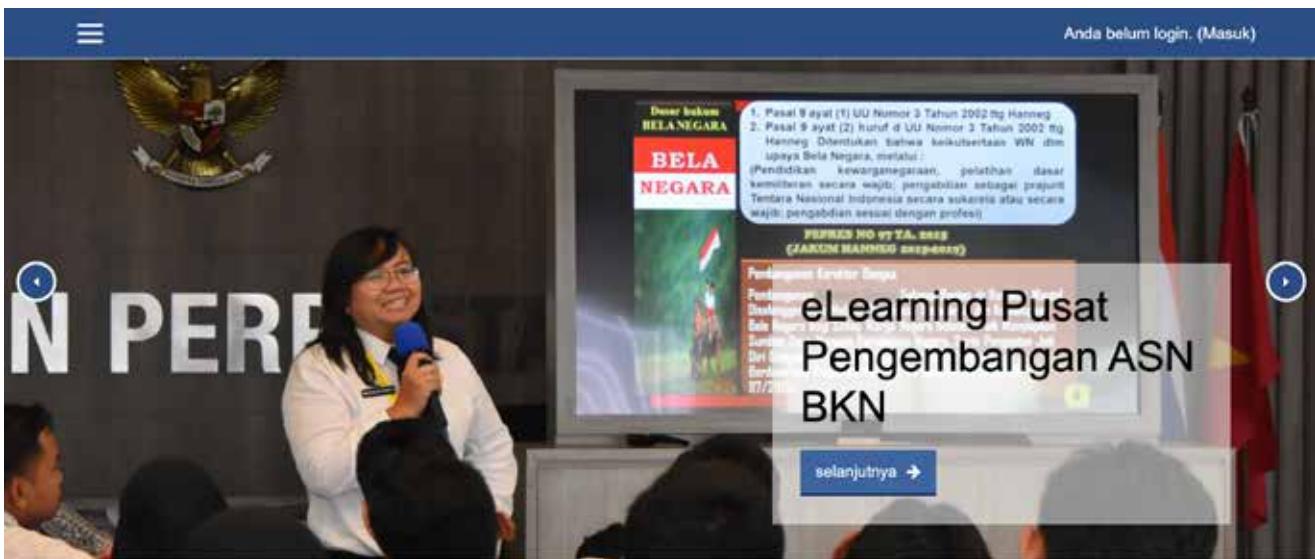
KATEGORI	KABUPATEN/ KOTA TIPE B
1	PEMERINTAH KOTA SINGKAWANG
2	PEMERINTAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW
3	PEMERINTAH KABUPATEN MAROS
4	PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL
5	PEMERINTAH KABUPATEN TABANAN

KATEGORI	PROVINSI
1	PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR
2	PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT
3	PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
4	PEMERINTAH PROVINSI RIAU
5	PEMERINTAH PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

KATEGORI	KABUPATEN/ KOTA TIPE C
1	PEMERINTAH KABUPATEN SIKKA
2	PEMERINTAH KABUPATEN PAKPAK BHARAT
3	PEMERINTAH KABUPATEN HALMAHERA UTARA
4	PEMERINTAH KOTA KEDIRI
5	PEMERINTAH KOTA SIBOLGA

Kategori: 1) Aspek perencanaan formasi dan pelayanan pengadaan, kepangkatan dan pensiun, 2) Implementasi Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan pemanfaatan *Computer Assisted Test (CAT)*, 3) Penilaian kompetensi, 4) Implementasi Penilaian Kinerja, dan 5) Komitmen Pengawasan.

Tahun 2019 Pusbang ASN Terapkan Model Latsar Terbaru



Pusat Pengembangan Aparatur Sipil Negara (Pusbang ASN) menerapkan model latihan dasar (latsar) terbaru di tahun 2019. Model terbaru ini digunakan untuk formasi CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) tahun 2018 yang berjumlah kurang lebih 238 ribu formasi. Model ini mewajibkan CPNS untuk melaksanakan latsar selama 51 hari dengan rincian 21 hari *on campus* dan 30 hari kerja *off campus*. Berbeda dengan latsar sebelumnya yang wajib dilaksanakan oleh CPNS selama 113 hari yang terdiri atas 33 hari *on campus* dan 80 hari kerja *off campus*.

Selain perubahan dalam durasi pelaksanaan latsar, Pusbang ASN juga merubah metode pembelajaran yang sebelumnya diserahkan kepada masing-masing lembaga pendidikan menjadi penggunaan aplikasi *e-learning* untuk membantu proses pembelajaran dan evaluasi peserta latsar. Penggunaan aplikasi ini merupakan salah satu inovasi terbaru Pusbang ASN di era digital. Seperti yang diungkapkan oleh Kepala Pusat Pengembangan ASN Ahmad Jalis, "Penerapan teknologi informasi amatlah penting agar instansi mampu menyesuaikan

dengan perubahan zaman yang sekarang sudah serba digital," ujarnya.

Materi pembelajaran yang diberikan kepada peserta melalui aplikasi *e-learning* latsar CPNS sendiri ialah Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu dan Anti Korupsi atau yang dikenal dengan istilah ANEKA dan nilai yang harus diraih oleh peserta latsar sebagai syarat kelulusan ialah 70,01 untuk masing-masing komponen.

Salah satu peserta latsar CPNS Badan Kepegawaian Negara tahun 2019 Erin Rialva mengungkapkan pengalamannya menggunakan aplikasi *e-learning*. "Menurut saya, penyampaian materi melalui aplikasi *e-learning* sudah baik dan aplikasi ini sangat efektif karena bisa diakses dan digunakan di mana saja".

Perubahan lainnya untuk model latsar terbaru ini ialah peserta Latsar di tahun 2018 lalu diperbolehkan untuk tidak mengikuti kegiatan *on campus* selama 9 sesi/27 JP/3 hari, sedangkan untuk tahun 2019 dibatasi menjadi maksimal tidak hadir selama 6 sesi/18 JP/2 hari.

Perubahan lainnya juga dijelaskan pada Peraturan LAN (PerLAN) No. 12 /2018 yang merupakan dasar hukum dari pelaksanaan latsar terbaru.

Penerapan model terbaru ini telah dilalui oleh CPNS Badan Kepegawaian Negara tahun 2019 Sufi Rahmawati. Sufi mengungkapkan bahwa ia mendapatkan banyak ilmu terutama di bidang kepegawaian dan pemerintahan, serta memahami sistem kerja ASN. "Saat *on campus*, kita mendapatkan materi berupa teori yang kemudian diterapkan pada saat *off campus*. Kita benar-benar belajar praktik kerja di pemerintahan, mengajukan dan merealisasikan ide, kerja sama lintas unit kerja, serta tupoksi dari pranata hubungan masyarakat sebagai formasi yang saya ambil," ungkapnya. Selain itu, ia menambahkan bahwa pelayanan serta fasilitas selama latsar *on campus* di Pusbang ASN sudah lengkap, namun masih perlu evaluasi terutama koordinasi antara Pusbang ASN dengan mentor dan biro kepegawaian instansi. **Tas**

Terapkan *Digital Signature*, BKN Sukses Gelar Seleksi Sekolah Ikatan Dinas ke-7

Dalam rangka memenuhi kebutuhan dan menjaga kualitas rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur, tahun 2019 Badan Kepegawaian Negara (BKN) kembali menyelenggarakan proses seleksi masuk sekolah kedinasan dengan *Computer Assisted Test* (CAT) BKN. Hal ini sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) bahwa salah satu tugas BKN adalah mengendalikan seleksi Calon Pegawai ASN. Pegawai ASN terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) di mana untuk pengadaannya harus melalui penilaian secara objektif, transparan dan akuntabel berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan lain sesuai jabatan. Penyelenggaraan seleksi pengadaan Calon Pegawai ASN meliputi Seleksi Administrasi, Seleksi Kompetensi Dasar (SKD), dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB). Peserta yang lolos seleksi akan diangkat menjadi calon PNS dan P3K. Untuk peserta seleksi Calon PNS (CPNS) terdiri dari pelamar umum dan ikatan dinas, di mana keduanya tetap harus melalui proses seleksi berdasar peraturan perundang-undangan.

Menjalankan mandat Undang-undang, ini adalah tahun ke-7 (tujuh) sejak tahun 2013 BKN menyelenggarakan proses seleksi masuk sekolah kedinasan. Sekolah ikatan dinas memang menjadi salah satu tujuan favorit bagi para lulusan SMU/MA/SMK/Sederajat, selain fasilitas pendidikan yang dibiayai negara, setelah lulus pendidikan para peserta didik sekolah kedinasan akan diangkat menjadi CPNS setelah memenuhi syarat pemberkasan. Ditemui di ruang kerja Kepala Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen (PPSR) ASN, Heri Susilowati menjelaskan tahun 2019 BKN kembali menggelar seleksi



penerimaan untuk mahasiswa/i, calon taruna/taruni sekolah kedinasan yang terdiri dari 8 (delapan) instansi, yaitu:

1. Kementerian Dalam Negeri (Institut Pemerintah Dalam Negeri), jumlah formasi 1.700 orang;
2. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Politeknik Ilmu Permasarakatan dan Politeknik Imigrasi), jumlah formasi 600 orang;
3. Kementerian Keuangan (Politeknik Keuangan Negara/ STAN), jumlah formasi 3.000 orang;
4. Kementerian Perhubungan (Sekolah Tinggi Transportasi Darat Bekasi, Politeknik Keselamatan Transportasi Jalan Tegal, Akademi Perkeretaapian Indonesia Madiun, Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, Politeknik Pelayaran Surabaya, Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia Curug, Akademik Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan, Politeknik

Ilmu Pelayaran Makassar, Politeknik Penerbangan Surabaya, Akademik Teknik dan Keselamatan Penerbangan Makassar, dan Politeknik Pelayaran Sumatera Barat, dan Politeknik Sungai Danau Penyeberangan Palembang), jumlah formasi 2.676 orang;

5. Badan Intelijen Negara (Sekolah Tinggi Intelijen Negara) jumlah formasi 250 orang;
6. Badan Siber dan Sandi Negara (Sekolah Tinggi Sandi Negara) jumlah formasi 100 orang;
7. Badan Pusat Statistik (Politeknik Statistika STIS) jumlah formasi 600 orang; dan
8. Badan Meterologi Klimatologi dan Geofisika (Sekolah Tinggi Meteorologi Klimatologi dan Geofisika) jumlah formasi 250 orang.

Untuk daftar instansi tidak ada perbedaan dengan tahun 2018, namun untuk jumlah sekolah kedinasan terdapat penambahan dari Kementerian Perhubungan sejumlah 12 sekolah dinas, sehingga untuk tahun 2019 ini terdapat 21 sekolah kedinasan yang membuka seleksi penerimaan calon mahasiswa/i dan taruna/taruni yang tahun sebelumnya hanya 9 sekolah kedinasan. Peningkatan ini tentu juga menambah jumlah formasi untuk tahun 2019 menjadi sebanyak 9.176 formasi.

Berdasar data dari Sistem Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (SSCASN) BKN terdapat peningkatan jumlah pendaftar. Tahun 2019 total pendaftar berjumlah 213.673* yang di tahun sebelumnya di 2018 jumlah pendaftar 209.120. Ini menunjukan antusias para lulusan SMU/MA/ SMK/Sederajat semakin bertambah setiap tahunnya. (Grafik 1 dan 2)

REKAP DATA PESERTA

PESERTA LOLOS ADMINISTRASI

213.673*

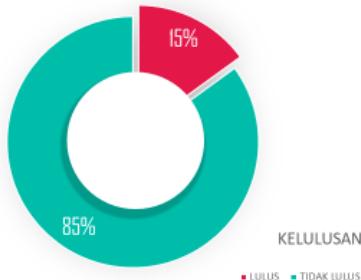
PESERTA HADIR

197.585

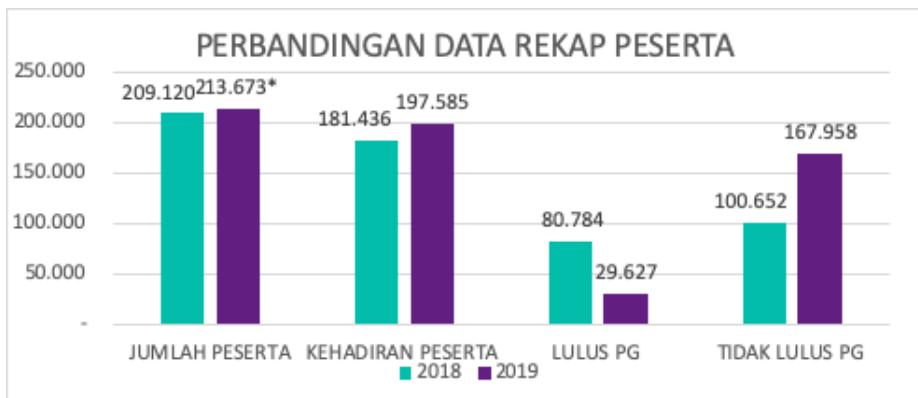
PESERTA TIDAK HADIR

16.088

MEMENUHI PASSING GRADE	TIDAK MEMENUHI PASSING GRADE
29.627	167.958



Grafik 1



Grafik 2. *angka ini belum termasuk jumlah peserta untuk sekolah kedinasan Sekolah Tinggi Meteorologi Klimatologi dan Geofisika

Heri Susilowati menyampaikan untuk secara keseluruhan pelaksanaan seleksi sekolah kedinasan tahun 2019 dengan menggunakan sistem CAT BKN berjalan dengan lancar. "Masih ada satu sekolah kedinasan yaitu Sekolah Tinggi Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (STMKG) yang belum selesai seluruhnya melaksanakan ujian SKD dan SKB karena masih menunggu jadwal ujian untuk pelaksanaan satu titik lokasi yaitu di Jayapura, Papua" ungkap Heri. Dilaksanakan di 92 titik lokasi ujian yang terdiri atas 1 Kantor Pusat BKN, 13 Kantor Regional BKN, 16 Kantor UPT BKN dan 62 titik lokasi ujian Mandiri (Kementerian Dalam Negeri, Kementerian Keuangan, Kementerian Perhubungan, Badan Pusat Statistik, dan Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika) pelaksanaan seleksi sekolah kedinasan dilaksanakan mulai dari tanggal 15 Mei 2019 hingga 25 Juli 2019.

Dari data PPSR ASN BKN, di tahun 2019 terjadi penurunan jumlah peserta yang memenuhi syarat ambang batas (*passing grade*) untuk dinyatakan lulus SKD dibanding tahun 2018 terutama untuk Tes Karakteristik Pribadi. (Grafik 2 dan 3)

Menanggapi hal tersebut Heri menyampaikan terdapat perubahan pola dalam penyebab ketidaklulusan peserta pada SKD dari tahun 2018 dengan 2019. Tahun 2018 didominasi oleh Tes Wawasan Kebangsaan yang tidak terpenuhi (89% dari peserta gagal memenuhi *Passing Grade*) sementara di tahun 2019 didominasi oleh Tes Karakteristik Pribadi yang tidak terpenuhi (96% dari peserta tidak memenuhi *Passing Grade*). "Peningkatan bobot soal Tes Karakteristik Pribadi ini perlu guna menyaring SDM aparatur yang terbaik, tidak hanya secara intelektual namun juga memiliki karakteristik atau kepribadian yang unggul sebagai pelayan masyarakat dan mampu menjalankan fungsi sebagai PNS ke depannya," ungkap Heri.

Tidak hanya itu, Heri Susilowati juga menambahkan untuk menjaga pelaksanaan seleksi sekolah kedinasan berjalan dengan objektif, mulai tahun 2019 penyampaian hasil nilai SKD harus melalui tahap *Digital Signature* (DS) oleh Kepala BKN. Tujuan DS selain untuk mempercepat juga untuk mendukung keamanan data antara instansi dengan BKN dan sebagai bentuk akuntabel penyelenggaraan seleksi. "Untuk ke depan, BKN akan terus melakukan terobosan baru dalam setiap penyelenggaraan seleksi calon pegawai ASN guna menyaring SDM aparatur yang terbaik secara objektif, transparan dan akuntabel," tutup Heri. **wik**

DATA KELULUSAN PER SUB MATERI

LULUS TWK

171.531

LULUS TIU

145.237

LULUS TKP

35.939

DATA KELULUSAN PER SUB MATERI



Grafik 3

Aduan Publik di BKN Selesai Maksimal 12 Hari Kerja



Seluruh Pengelola aplikasi Layanan Aspirasi dan Pengaduan *Online* Rakyat (LAPOR!) pada Unit Kerja Pratama di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara (BKN) berkomitmen untuk selesaikan aduan publik yang masuk ke BKN maksimal dalam 12 (dua belas) hari kerja. Komitmen bersama yang dituangkan pada kanvas tersebut merupakan komitmen serius BKN dalam berikan pelayanan informasi publik kelas dunia. Hal itu diutarakan Kepala Biro Hubungan Masyarakat (Humas) BKN, Mohammad Ridwan saat memberikan pengantar pada acara Rapat Koordinasi Pengelolaan LAPOR! di lingkungan BKN, Selasa (16/8/2019), di Kantor Pusat BKN, Jakarta.

Ridwan melanjutkan, selain untuk menyamakan persepsi tentang teknis merespons aduan publik, pada acara itu juga dilakukan pemberian penghargaan bagi Unit Kerja Pratama yang telah berhasil melakukan penyelesaian aduan publik tercepat pada kurun waktu Januari hingga Desember 2018. "Sebagai bentuk apresiasi atas pengelolaan LAPOR!, BKN memberikan penghargaan kepada Unit Kerja Pratama atas upayanya pada kurun waktu tersebut," ujar Ridwan. "Kategorisasi yang diberikan dikelompokkan dalam tiga kategori, yakni pengaduan berdasarkan jumlah besar, sedang dan sedikit," katanya.

Kepala BKN, Bima Haria Wibisana yang membuka kegiatan tersebut memberikan langsung ucapan selamat kepada Direktorat

Pengadaan dan Kepangkatan, Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen (PPSR), dan Kantor Regional II BKN Surabaya atas upayanya sehingga menjadi Unit Kerja Pratama yang tercepat dalam penyelesaian aduan publik. "Pengelolaan pengaduan publik merupakan bagian pelayanan yang diberikan oleh BKN kepada publik. Pegawai yang bekerja mengelola pelayanan publik dituntut untuk memiliki karakter perubahan seperti percaya diri tinggi, mampu mengenali kekuatan, memperbaiki kekurangan serta mampu melakukan perencanaan dan perubahan," ucap Bima. Bima menambahkan, "Pengelola pengaduan publik harus dapat memetakan aduan yang masuk ke BKN, untuk kemudian ditindaklanjuti sesuai dengan ketentuan yang ada."

Di saat yang sama, Inspektur BKN, A. Darmuji menegaskan dalam mengelola pengaduan publik, khususnya aduan yang ditujukan ke internal BKN, BKN telah membuat pedoman penyelenggaraan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) di lingkungan BKN. Pedoman ini bertujuan untuk mewujudkan budaya pengendalian internal dalam rangka menciptakan pengendalian internal yang andal di lingkungan BKN. "Dalam penguatan pengawasan internal demi mengurangi risiko pelayanan yang kurang baik, Inspektorat BKN fokus pada pengawasan sumber daya internal yakni sumber daya manusia, keuangan, sarana prasarana maupun pelayanan di

BKN", ujarnya. Darmuji berharap Humas BKN dan seluruh Pengelola Aduan Publik di Unit Kerja Pratama tidak lengah dan semakin responsif dalam menindaklanjuti pengaduan publik.

Kepala Bidang Pengelolaan Informasi Publik Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB), Emida Suparti yang juga hadir sebagai narasumber memaparkan mengenai kondisi SP4N-LAPOR (Sistem Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Nasional-Layanan Aspirasi dan Pengaduan *Online* Rakyat) saat ini. Emida menjelaskan saat ini SP4N-LAPOR telah terintegrasi dengan beberapa Kementerian/Lembaga, yakni Kantor Staf Presiden, Ombudsman Republik Indonesia, Kementerian Koordinator Politik Hukum dan Keamanan, Kementerian Dalam Negeri, dan Kementerian Komunikasi dan Informatika. Selain itu, saat ini sedikitnya 623 instansi Pemerintah telah menggunakan aplikasi LAPOR! dan rata-rata ada 570 laporan masuk setiap harinya. "Jangka waktu tindaklanjut penyelesaian pengaduan terbagi menjadi 3 (tiga), yakni selambat-lambatnya 5 (lima) hari kerja untuk permintaan informasi dan pengaduan yang bersifat normatif, 14 (empatbelas) hari kerja untuk pengaduan yang tidak memerlukan pengawasan dan pemeriksaan lapangan; dan 60 (enampuluhan) hari kerja untuk pengaduan yang pengawasan dan pemeriksaan lapangan," tutupnya. **gus**

Presidential Lecture 2019 dan Tuntutan Jadi ASN Masa Kini



barat *smartphone* versi terkini yang baru saja dirilis dengan fitur-fitur yang diekspetasikan akan melampaui versi sebelumnya, 75 perwakilan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) angkatan 2019 di lingkup Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang ikut dalam gegap gempita perhelatan *Presidential Lecture* 2019 bertajuk "Sinergi Untuk Melayani" bersama 6.198 CPNS lainnya siap dirilis untuk memberikan warna baru bagi birokrasi Indonesia yang lebih "kekinian".

Mengapa kekinian?

Karena *tagline* itu yang muncul pada pesan kebangsaan yang disampaikan Wakil Presiden RI Jusuf Kalla dan *inspiring speaker* yang diundang seperti Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN)/Kepala Bappenas Bambang P.S. Brodjonegoro dan Komisaris Utama PT. Net Mediatama TV dan *Creative Director Opening and Closing 18th Asian Games* 2018 Wishnutama dalam perhelatan *Presidential Lecture* 2019 yang berlangsung Rabu, (24/7) di Istora Senayan, Jakarta.

Wapres JK menyinggung soal persaingan global yang menjadi tantangan Sumber Daya Manusia (SDM) ASN saat ini. JK meminta CPNS terpilih dalam seleksi tahun 2018 itu untuk berinovasi dengan memanfaatkan teknologi terkini dan memiliki prinsip melayani secara cepat, apalagi di era digitilisasi kini. JK juga mengangkat soal penghasilan

ASN dipengaruhi oleh ekonomi bangsa yang dalam hal ini ditentukan dari sektor pengusaha/investasi. Untuk itu ia meminta ASN dalam bekerja harus memahami bahwa prinsip sinergi antara masyarakat, pelaku usaha, dan pemerintah (khususnya birokrasi di dalamnya) menjadi penentu kemajuan bangsa.

Soal kualitas ASN masa kini, Menteri PANRB Syafruddin saat membuka acara itu juga mengatakan yang dibutuhkan saat ini adalah generasi *smart ASN*. Menurutnya generasi *smart ASN* diharapkan dapat mengantisipasi tantangan disruptif era revolusi industri 4.0 melalui pelayanan publik yang semakin optimal dan kekinian. Mantan Wakapolri itu meminta agar generasi baru ASN menjadikan birokrasi Indonesia berkelas dunia.

Penekanan soal pemanfaatan teknologi terkini juga menjadi pesan utama Menteri/Kepala Bappenas Bambang P.S. Brodjonegoro. Ia menyebutkan bahwa perubahan teknologi harus diadaptasi ke dalam gaya kerja birokrasi kini, misalnya gaya birokrasi yang sebelumnya manual menjadi *e-government* atau Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang tengah digiatkan pemerintah saat ini. Dengan implementasi SPBE, Bambang mengatakan ASN dan birokrasi harus bekerja dengan tuntutan masa kini, salah satunya misalnya tentang optimalisasi teknologi

informasi dan pelayanan publik berbasis digitalisasi.

Ia juga menyebutkan tentang budaya kerja biokrasi saat ini harus berorientasi kepuasan masyarakat. Bahkan ia meminta peserta CPNS menganalogikan diri sebagai pegawai di sektor swasta, kalau tidak bekerja maksimal maka bisa mengalami kebangkrutan. "Karakter bekerja ASN masa kini harus fleksibel, adaptif, punya loyalitas kerja, berintegritas, pegang prinsip birokrasi bersih, dan berorientasi kerja sama dengan semua pihak, serta mengesampingkan ego sektoral," pesannya.

Dari kacamata pelaku usaha, Wishnutama meminta ASN masa kini memiliki niat menjadikan Indonesia lebih hebat dari negara lain, berani buat terobosan di bidangnya dan keluar dari rutinitas belaka. Ia berharap generasi ASN dapat menciptakan sistem pemerintahan yang maju, kekinian, dan kerja berdampak buat masyarakat.

Kepala Biro Kepegawaian BKN Diah Kusuma yang mendampingi perwakilan CPNS BKN pada kegiatan itu juga meminta agar CPNS tidak hanya pintar, tetapi juga memiliki karakter yang santun (*good behavior*), mau belajar dari senior di kantor, terus mengisi diri dengan pengetahuan supaya *smart ASN* yang dicita-citakan bangsa ini bisa terwujud. **des**

Perencanaan Kebutuhan Pegawai Sebagai Dasar Penetapan Formasi Menjadi Tugas Renpegfor BKN



Proses rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN) diawali dengan identifikasi kebutuhan oleh setiap Instansi Pemerintah guna mendapatkan data kebutuhan ASN yang tepat dan terukur. Guna menghitung kesesuaian kebutuhan ASN tersebut, setiap Instansi wajib melakukan Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK) untuk Instansinya. Kebutuhan ASN nantinya akan menjadi dasar penetapan usulan formasi ASN baik Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) melalui pertimbangan teknis yang diterbitkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN).

Melaksanakan pertimbangan formasi pegawai hingga menyiapkan bahan perencanaan kebutuhan pegawai merupakan tugas dari Pusat Perencanaan Kepegawaian dan Formasi (Renpegfor) BKN. Pada 31 Juli hingga 2 Agustus 2019 lalu dalam acara Rapat Koordinasi Perencanaan ASN 2020-2024 dan Pengadaan ASN 2019, Renpegfor BKN bersinergi dengan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) melakukan validasi dan verifikasi atas usulan kebutuhan instansi untuk pengadaan ASN tahun 2019. Usulan tersebut perlu dilakukan validasi dan verifikasi guna melihat kelengkapan dan memastikan telah

sesuai dengan ketentuan peraturan atau belum. Renpegfor melakukan validasi dan verifikasi mulai dari Anjab, ABK, struktur organisasi, jumlah PNS aktif, jumlah PNS yang pensiun, jabatan yang diusulkan, kualifikasi pendidikan hingga rencana penempatan usulan pada setiap Instansi. Hasil dari validasi dan verifikasi usulan kebutuhan untuk pengadaan ASN tahun 2019 akan disampaikan ke Kementerian PANRB sebagai dasar penetapan formasi. Pada verifikasi dan validasi usulan kebutuhan ASN tahun 2019 dalam Rakor tersebut diikuti total 535 Instansi yang terdiri dari 63 Instansi Pusat dan 472 Instansi Daerah.

Kepala BKN, Bima Haria Wibisana dalam Rakor tersebut menyampaikan prediksi rekrutmen ASN tahun 2019 yang akan mencapai 5,5 juta pendaftar. Guna mendukung pelaksanaan rekrutmen ASN tahun 2019, saat ini telah tersedia 108 titik lokasi *Station Computer Assisted Test* (CAT) BKN dan CAT Instansi Daerah sebagai infrastruktur rekrutmen ASN tahun 2019 dengan jumlah 7.532 PC. "Tentu masih dibutuhkan tambahan titik lokasi lagi guna memberikan kemudahan bagi peserta rekrutmen ASN tahun 2019," ujar Kepala BKN menambahkan.

Selain membahas tentang rekrutmen ASN tahun 2019, Kepala

BKN juga menyampaikan bahwa dari hasil evaluasi pengadaan CPNS tahun 2018 terdapat tiga faktor terbanyak penyebab peserta gugur dalam seleksi administrasi, yaitu ijazah tidak sesuai kualifikasi pendidikan, dokumen pendukung tidak lengkap, hingga KTP yang *di-upload* tidak jelas atau bukan KTP Asli. Banyaknya peserta yang mengundurkan diri setelah penetapan Nomor Induk Pegawai (NIP) juga menjadi permasalahan dalam rekrutmen CPNS tahun 2018. "Sehingga dibutuhkan koordinasi Instansi Pusat dan Daerah untuk mengatasi hal tersebut, terutama koordinasi mengenai data kependudukan," tuturnya.

Melalui rekrutmen ASN tahun 2019, diharapkan dapat menjaring ASN yang berkompeten di bidang teknis, bidang pendidikan dan kesehatan guna mendukung percepatan pembangunan SDM untuk mewujudkan *Smart ASN* 2024. Karena pembangunan ASN merupakan kunci untuk menjawab dinamika tantangan *Smart ASN* 2024, terutama dalam menghadapi perkembangan teknologi. Dalam Rakor tersebut, Instansi Pusat dan Daerah bersinergi untuk memformulasikan SDM Aparatur yang merupakan aset utama organisasi melalui rekrutmen generasi *Smart ASN* 2024 yang dilaksanakan secara bertahap. **ika**

Konkretkan Peran sebagai *Focal Point* ACCSM, BKN Luncurkan Website ACCSM Indonesia dan ARC: A-Expecs



Komitmen BKN memberi kontribusi terhadap kemajuan pengelolaan kepegawaian di ASEAN terus digelorakan. Salah satunya melalui fasilitasi berhimpunnya pakar-pakar kepegawaian se-ASEAN guna mendorong lahirnya pakar-pakar baru di berbagai bidang (*experts creating experts*). "Kehadiran para ahli itu diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi kemajuan ASEAN". Pernyataan tersebut disampaikan Kepala Bagian Kerja Sama Program dan Anggaran BKN, Dewi Sartika, Rabu (7/8/2019), saat menjelaskan *content* dan tata cara penggunaan website A-EXPECS kepada para pengelola kepegawaian se-ASEAN dalam acara *The 2nd ASEAN Resource Center (ARC) Workshop & Launching: ASEAN Pool of Experts on Civil Service (A-EXPECS)*.

Acara yang digelar di Hotel Four Points, Medan, Sumatera Utara tersebut telah dibuka secara resmi pada Selasa (6/8/2019) malam dan berlangsung hingga Jumat (9/8/2019). Hadir pada rangkaian acara tersebut, Kepala BKN Bima Haria Wibisana, Sekretaris Utama BKN Supranawa Yusuf, Kepala Biro Perencanaan BKN Heru Purwaka, Kepala Kantor Regional VI BKN Medan English Nainggolan, beberapa JPT Pratama BKN lainnya, pejabat daerah di lingkup Pemprov Sumatera Utara,

pejabat dari beberapa kementerian dan lembaga, perwakilan dari sejumlah universitas di Indonesia dan seluruh negara anggota ASEAN serta ASEAN Sekretariat.

Lebih lanjut Dewi menjelaskan, sebagai *focal point ASEAN Cooperation on Civil Service Matter* (ACCSM), Indonesia tengah membangun dua laman aplikasi berbasis website yakni ACCSM Indonesia dan ARC: A-Expecs. "Laman ACCSM Indonesia digunakan untuk mempublikasikan implementasi program/aktivitas khususnya yang berkaitan dengan rencana kegiatan ACCSM dan ACCSM Plus Three (China, Republic of Korea dan Jepang). Laman selanjutnya, yakni laman ARC: A-EXPECS menyediakan data dan informasi mengenai para ahli di berbagai bidang yang dibutuhkan negara-negara ASEAN guna melaksanakan berbagai kegiatan yang dibutuhkan negara-negara ASEAN guna melaksanakan berbagai kegiatan yang direncanakan.

Dalam website A-EXPECS, para *experts* juga dapat saling berinteraksi dengan sesama *expert* dan member dari seluruh Negara ASEAN. Selain itu, A-EXPECS juga memiliki manfaat strategis lainnya, yaitu:

1. Implementasi komitmen Indonesia terhadap ACCSM

untuk membentuk suatu *ASEAN Resource Center* yang berfungsi sebagai *center of excellence*;

2. Menghimpun pakar-pakar kepegawaian di ASEAN agar dapat menciptakan pakar-pakar lainnya/*experts creating experts*;
3. Memastikan peran serta dan kontribusi nyata kaum cendekia ASEAN dalam memajukan ASEAN;
4. Membantu meminimalisir *gap* pembangunan antar-negara di kawasan ASEAN;
5. Implementasi peran ACCSM sebagai *lead* untuk berkolaborasi dengan semua badan sektor di ketiga pilar ASEAN;
6. Implementasi peran ACCSM dalam mewujudkan integrasi ASEAN; dan
7. Membuktikan bahwa spirit ASEAN itu memang nyata, bukan sekadar slogan tanpa bukti.

Lebih lanjut Dewi mengatakan laman ACCSM Indonesia juga dapat menjadi media tukar informasi mengenai berbagai kegiatan di bidang pelayanan sektor publik. Laman ACCSM Indonesia diakses melalui link accsm-indonesia.bkn.go.id sementara laman A-EXPECS diakses melalui link accsm-indonesia.bkn.go.id/aexpecs/



Hal menarik lainnya, ARC:A-EXPECS juga sengaja dirancang sebagai media sosial khusus para pakar terutama PNS di lingkup ASEAN dan memiliki fitur-fitur seperti umumnya medsos, mulai dari membuat blog, ruang diskusi, berbagi aneka file, dan sebagainya.

Perwakilan dari Sekretariat ASEAN, Pitchanuch Supavanich mengungkapkan bahwa saat ini ASEAN Sekretariat sendiri telah melakukan berbagai upaya guna mewujudkan perkumpulan yang kuat dalam memajukan ASEAN di semua sektor, menghadirkan para pakar kepegawaian yang berasal dari berbagai universitas ternama dunia seperti Universitas Oxford, Universitas Cambridge, Universitas Victoria Wellington dalam diskusi-diskusi yang diselenggarakan oleh anggota ASEAN. "Para pakar tersebut diharapkan dapat tergabung dalam A-EXPECS", ungkapnya.

Menilik sejarah, ARC pertama dibentuk pada tahun 1998 yakni dalam format *ASEAN Resource Center on Information Exchange*

(ARCI) yang kemudian pada tahun 2015 dimutakhirkan dengan *ASEAN Pool of Experts on Civil Service* (A-EXPECS). Tim Focal Point ACCSM Ahmad Jalil di sela-sela Rapat Koordinasi Tim *Focal Point* Nasional untuk ACCSM mengatakan gagasan ARC: A-EXPECS diilhami oleh spirit untuk mendukung aksegerasi integrasi masyarakat ASEAN melalui penyediaan sumber data pakar, *talent* di bidang kepegawaian dan *Center of Excellence* kepegawaian di ASEAN". Sementara itu terkait langkah BKN menyiapkan kader-kader yang memiliki keahlian di bidang kepegawaian, Dewi Sartika menjelaskan lebih rinci bahwa secara fundamental BKN telah menempuh berbagai langkah strategis di antaranya dengan menggerakkan beragam entitas yang terkait dengan sektor kepegawaian. Dewi Sartika menyampaikan bahwa upaya ini diawali dengan penguatan kerja sama yang erat lintas unit di internal BKN sendiri, yaitu dengan membuat program kaderisasi dan pengembangan kerja sama di kalangan PNS Muda. "Setelah

itu maka dilakukan peningkatan kerja sama di dalam negeri dengan mengadakan *workshop nasional (pilot project)* dengan tujuan menyinergikan kekuatan di bidang kepegawaian untuk ikut mengambil peran dalam meningkatkan kerja sama ASEAN, di mana upaya ini juga dilanjutkan dengan membentuk Tim Kecil Lintas Institusi," ujar Dewi Sartika. "Puncak kegiatan nasional ini adalah dengan terselenggaranya Rapat Koordinasi Tim *Focal Point* Nasional untuk ACCSM ini. Dengan rapat tersebut diharapkan agar institusi kepegawaian daerah dan pusat serta universitas mampu menyatu bersama BKN menjadi satu tim nasional Indonesia untuk ACCSM sehingga Indonesia mampu lebih berkiprah bahkan menjadi pemimpin di kerja sama sektor kepegawaian ASEAN. Selain itu, ide dan inovasi baru sektor kepegawaian dari kerja sama ini diharapkan dapat menyebar dan diserap secara cepat dan mampu secara signifikan mendongkrak kinerja kepegawaian nasional," imbuhnya. *iin/dep*

e-Dupak Wujudkan Pengusulan dan Penilaian DUPAK yang Mudah, Efisien dan Transparan



R esmi di-launching pada Oktober 2018, maka mulai Januari 2019 Pejabat Fungsional Kepegawaian baik Analis Kepegawaian, Auditor Kepegawaian dan Assessor SDM Aparatur wajib menggunakan e-Dupak dalam melakukan penyusunan Daftar Usul Penetapan Angka Kredit (DUPAK) untuk Penilaian Angka Kredit periode penilaian Juli 2019 sesuai Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor K 26-30/V175-2/99 Tanggal 18 Desember 2018 tentang Penerapan Aplikasi DUPAK JFK.

Aplikasi ini digunakan untuk seluruh Pejabat Fungsional Kepegawaian dan Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional Kepegawaian di seluruh Instansi.

"Pembangunan e-Dupak diharapkan mempermudah baik Pejabat Fungsional Kepegawaian dalam melakukan menyusunan Daftar Usul Penetapan Angka Kredit (DUPAK) dan Tim Penilai Angka Kredit dalam melakukan penilaian DUPAK" ungkap Kepala Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian, Dr. Heman, M.Si kepada Tim Humas BKN dalam wawancara eksklusif di ruang kerjanya.

Lebih lanjut Herman menyampaikan bahwa, BKN

selaku instansi pembina 3 (tiga) Jabatan Fungsional Kepegawaian mempunyai tugas pembinaan antara lain yaitu mengembangkan sistem informasi Jabatan Fungsional Kepegawaian, dan e-Dupak merupakan salah satu wujud nyata Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian dalam mengembangkan sebuah sistem penyusunan dan penilaian DUPAK berbasis elektronik berdasarkan tuntutan zaman serta kemajuan teknologi melalui sebuah aplikasi DUPAK.

Lebih dari itu, dengan menggunakan e-Dupak, proses penyusunan dan penilaian DUPAK dapat dilakukan secara lebih transparan dan efisien. Menggunakan e-Dupak juga dapat mengurangi risiko duplikasi, meminimalisasi biaya serta dapat memberikan informasi akurat dan tepat bagi Pejabat Fungsional Kepegawaian, karena selain proses kerjanya menjadi lebih cepat, juga dapat mengurangi protensi kehilangan berkas dan beragam manfaat lainnya.

e-Dupak terintegrasi dengan SAPK

Aplikasi ini terintegrasi dengan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK), sehingga dapat dipastikan data yang ada

pada e-Dupak sesuai dengan data yang ada di SAPK, untuk itu harus dipastikan bagi Pejabat Fungsional Kepegawaian yang sudah diangkat menjadi JFK, status jabatannya di SAPK juga sudah menjadi JFK, hal ini menjadi syarat mutlak agar bisa dibuatkan *user login* e-Dupak untuk JFK.

Herman menjelaskan bahwa permasalahan yang sering terjadi saat ini yaitu instansi tidak merubah data di SAPK untuk JFK yang sudah diangkat, instansi biasanya melakukan perubahan data hanya jika akan ada proses kenaikan pangkat saja, sehingga dengan adanya e-Dupak instansi dipaksa untuk melakukan *update* data, karena hanya PNS yang status jabatan di SAPK Pejabat Fungsional Kepegawaian yang dapat dibuatkan *user e-Dupak*. PNS yang sudah diangkat menjadi JFK namun status di SAPK nya masih Pejabat Fungsional Umum/lainnya **tidak dapat** dibuatkan *user e-Dupak* untuk *login* sebagai Pejabat Fungsional Kepegawaian.

Lebih lanjut Herman menjelaskan bahwa adapun untuk *User Admin* dan Tim Sekretariat dapat diberikan kepada PNS yang status jabatannya JFK maupun bukan JFK.



MANUAL

Mengurangi Penggunaan Kertas (*Less Paper*)

Yang terjadi saat ini pada saat pengusulan Dupak adalah JFK mengirimkan begitu banyak bukti fisik dari kegiatan yang diusulkan, "jumlahnya kadang bisa lebih dari 2 dus air mineral untuk seorang JFK" ungkap Herman, dapat dibayangkan jika hal ini terjadi selama setahun saja, sudah berapa banyak kertas yang digunakan untuk menjadi bukti fisik pekerjaan JFK, dan sering terjadi karena terlalu banyak bukti fisik maka ada saja yang terlewat sehingga tidak dilampirkan bukti fisiknya dan juga banyak terjadi kasus saat penilaian Dupak yaitu hilang bukti fisik.

Untuk itu dengan adanya e-Dupak diharapkan dapat mengurangi risiko-risiko tersebut di atas. Saat ini e-Dupak memang belum *paper less* namun paling tidak dapat mengurangi penggunaan kertas (*less paper*)

JFK tidak perlu lagi mengirimkan bukti fisik (kecuali karya tulis ilmiah, tetapi harus dikirim fisiknya) karena sudah *di-upload* di e-Dupak, dan berikut ini adalah berkas fisik yang dikirimkan dalam pengusulan Dupak :

1. Surat Pengantar Usul Dupak;
2. Dupak lama/terakhir;
3. Rekapitulasi Kegiatan Bulanan;
4. Surat Pernyataan Melaksanakan Kegiatan, dan;
5. Dupak.

Point 1 dibuat oleh unit kerja JFK/Biro Kepegawaian, sedangkan point 3 s.d. 4 dapat diunduh

APLIKASI

langsung dari e-Dupak.

Setelah semua berkas yang telah diunduh dari e-Dupak ditandatangani oleh pimpinan dan dikirim ke Tim Penilai, maka JFK tinggal melakukan klik pengiriman Dupak melalui e-Dupak agar Tim penilai dapat melakukan pemeriksaan Dupak melalui e-Dupak.

Dengan pengiriman Dupak menggunakan e-Dupak, Secara mudah JFK dapat mengetahui apakah Dupak yang dikirimkan statusnya "belum diproses", "sedang diproses" atau "sudah diproses" dengan akses langsung ke e-Dupak dan input kode pengiriman Dupak yang sudah JFK terima melalui *email*.

Penggunaan e-Dupak

- a. e-Dupak digunakan oleh :
 1. Admin Instansi
 2. Pejabat Fungsional Kepegawaian (Analis Kepegawaian, Auditor Kepegawaian dan Assessor SDM Aparatur)
 3. Sekretariat Tim Penilai
- b. Pendaftaran *user* :
 1. Instansi mengirimkan usul Permohonan Akses ke Kepala Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian (Contoh permohonan akses dapat diunduh di: <http://www.bkn.go.id/pengumuman/surat-edaran-penerapan-aplikasi-dupak-jfk>);

2. Setiap Instansi hanya bisa mengusulkan 1 s.d. 2 *user admin*;
 3. Untuk permohonan *user* akses Tim Sekretariat harus disertakan Surat Keputusan Sekretariat Tim Penilai);
 4. *User* Pejabat Fungsional Kepegawaian dibuat oleh admin instansi masing-masing.
- c. *Login* Aplikasi :
1. Jika sudah memiliki *user*, maka dapat melakukan *login* di aplikasi dupak dengan mengakses ke halaman : edupak.bkn.go.id
 2. Buku panduan dapat diunduh di: <http://www.bkn.go.id/publikasi/buku-petunjuk-aplikasi-e-dupak>
 3. Untuk setiap user jika disediakan aplikasi untuk uji coba untuk latihan menggunakan e-Dupak dengan mengakses ke: edupak.bkn.go.id/training



"Semoga kehadiran e-Dupak dapat menjawab kesulitan-kesulitan yang terjadi dalam pengusulan dan penilaian Dupak dan menjadi e-Dupak bisa menjadi *role model* untuk pengusulan dan penilaian Dupak bagi Pejabat Fungsional Tertentu lainnya" tutup Herman. **ast**

Tingkatkan Akurasi Data dan Profesionalitas ASN, BKN Wajibkan Updating Data Indeks Profesional ASN



Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara atau lebih sering disebut dengan IP ASN merupakan salah satu program unggulan BKN yang telah dilakukan sejak tahun 2018 dan menjadi agenda prioritas nasional yang ditetapkan pemerintah lewat Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019 di mana merupakan pengganti Peraturan Pemerintah (PP) 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. IP ASN sendiri seyogyanya akan digunakan sebagai dasar untuk kebijakan manajemen ASN.

Pengukuran IP ASN juga merupakan awal pertama dilakukan, sebagai pengagas Badan Kepegawaian Negara (BKN) bersama Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/ Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Kementerian PPN/Bappenas), Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB), Badan Pusat Statistik (BPS)

serta Kementerian Keuangan (Kemenkeu) membentuk tim kerja untuk penguatan data dan metodologi penyusunan indeks yang selanjutnya skemanya melibatkan seluruh instansi pusat dan daerah untuk implementasi.

Bahasan mengenai IP ASN ini bisa sangat bermakna dan banyak manfaatnya, tanpa terkecuali untuk mengetahui dan mengontrol jumlah jabatan yang ada, menyesuaikan kompetensi ASN yang secara otomatis juga akan mendukung sistem merit serta dapat menyusun rencana pengembangan Sumber Daya Alam (SDM) pada masing-masing Kementerian/Lembaga/ Daerah yang ada. Adanya Peraturan terkait IP ASN ini menjadikan kewajiban bagi instansi untuk melakukan pengukuran, karena tidak dipungkiri IP ASN ini ke depannya akan lebih memudahkan pelaksanaan tindakan manajemen ASN. Sebagai contoh apabila ditemukan di satu instansi yang IP nya di bawah rata-rata maka dapat dilakukan perbaikan, Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) bisa menggunakan itu untuk menjelaskan semisal berkaitan

tentang penambahan alokasi dana untuk pengembangan kompetensi ASN.

BKN telah merilis peraturan Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran IP ASN pada 10 Mei 2019 lalu. Peraturan Badan ini bertujuan agar terdapat standar bagi Instansi Pusat dan Instansi Daerah dalam melaksanakan pengukuran IP ASN secara sistematis, terukur, dan berkesinambungan yang merupakan bunyi Pasal 2 ayat (2) dalam peraturan tersebut. Dalam peraturan ini pula ditegaskan bahwa pengukuran IP ASN ini harus dilaksanakan oleh seluruh Instansi Pusat dan Daerah yang pelaksanaannya dikoordinasikan oleh unit kerja yang bertanggung jawab dalam pengelolaan ASN pada masing-masing instansi. Berbicara komponen pengukuran IP ASN ini setidaknya ada 4 dimensi berbasis sistem merit yang digunakan dengan bobot masing-masing. Adapun keempat dimensi itu mencakup Kualifikasi dengan bobot 25 %, Kompetensi 40%, Kinerja 30%, dan Disiplin 5%.

Kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi terkait kualifikasi pendidikan formal ASN dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah, dan diperhitungkan sebesar 25% dari keseluruhan pengukuran. Instrument pengukuran pada dimensi kualifikasi bobot penilaian sebagai berikut:

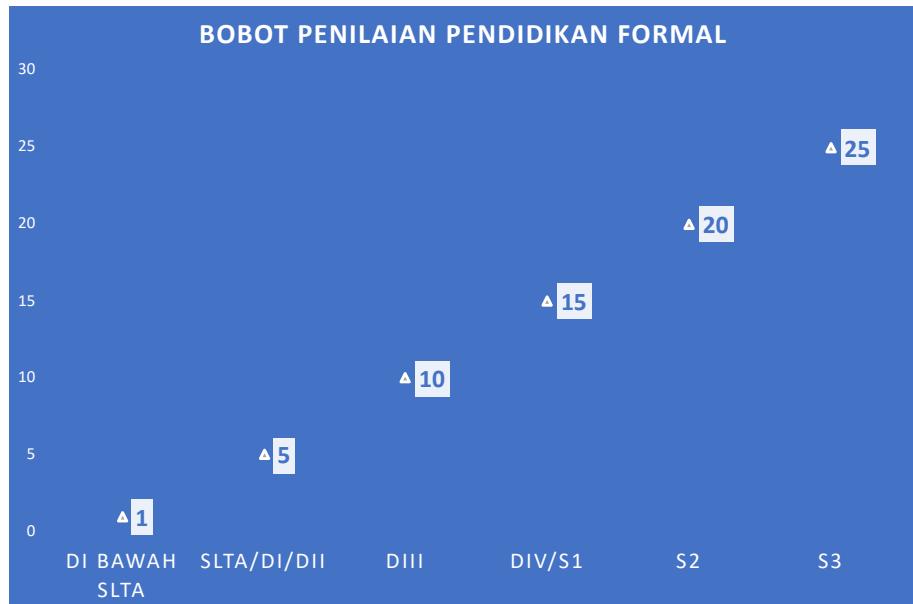
1. Bobot nilai sebesar 25 bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-3 (Strata Tiga);
2. Bobot nilai sebesar 20 bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-2 (Strata Dua);
3. Bobot nilai sebesar 15 bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-1 (Strata Satu)/D-IV (diploma Empat);
4. Bobot nilai sebesar 10 bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan D-III (Diploma Tiga);
5. Bobot nilai sebesar 5 bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan D-II (Diploma Dua)/D-I (Diploma Satu)/ Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)/Sederajat; dan
6. Bobot nilai sebesar 1 bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan di bawah SLTA.

Untuk dimensi Kompetensi pengukurannya melalui riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan

memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan dan diperhitungan dengan bobot 40%. Indikator Kompetensi dilihat dari riwayat pengembangan kompetensi yang terdiri atas: Diklat Kepemimpinan; Diklat Fungsional; Diklat Teknis; dan Seminar/ workshop/magang/kursus/sejenisnya yang dibuktikan dengan sertifikat/surat tugas dan sejenisnya.

Sementara itu untuk dimensi Kinerja digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai penilaian kinerja, dalam hal ini berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi. Hal yang diperhatikan yakni target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku ASN dengan bobot 30% dari keseluruhan penilaian. Indikator yang digunakan dalam dimensi ini adalah riwayat hasil penilaian kinerja yang mencakup Sasaran Kerja Pegawai (SKP); dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP).

Terakhir adalah dimensi Disiplin di mana berkaitan mengenai informasi kepegawaian riwayat hukuman yang pernah diterima PNS baik tingkat ringan, sedang dan berat dan indikator ini bernilai 5% dari keseluruhan.



Aidu Tauhid, Direktur Jabatan ASN

Penginputan IP ASN yang sebelumnya dilakukan secara manual dan input *online* melalui <http://ip-jasn.bkn.go.id>, di mana dilakukan oleh masing-masing admin yang telah ditunjuk pada masing-masing instansi, namun saat ini peng-update-an data terkait 4 dimensi IP ASN telah terintegrasi dengan SAPK BKN yang akan memudahkan admin-admin perwakilan masing-masing instansi dalam peng-update-an data. Hingga tahun 2019 sendiri hasil Indeks telah mencapai nilai rata-rata 77 dengan target pengisian sekitar 50%, yang artinya masing-masing K/L/D telah banyak meng-update data-data ASN masing-masing instansi.

Direktorat Jabatan ASN (Dir JASN) BKN sendiri telah menargetkan IP ASN ini akan berakhir pada bulan Desember 2019, sehingga untuk turut mendukung berjalannya pengukuran IP ini Dir JASN dengan mensosialisasi ke instansi-instansi pusat dan daerah. Hasil dari pengukuran IP ASN di lingkungan instansi pusat dan instansi daerah akan nantinya disampaikan ke KemenPANRB melalui BKN dengan surat pernyataan telah melakukan pengukuran IP ASN yang telah ditandatangani paling rendah oleh pejabat pimpinan tinggi pratama yang membidangi kepegawaian untuk menyatakan bahwa data yang diisikan valid, lengkap, dan terkini sesuai dengan peraturan BKN. **dey**

Rekrutmen ASN Hingga *Talent Management* di Indonesia Menarik Perhatian Negara Sahabat

Sistem rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang cepat, akuntabel dan transparan dalam menjaring Sumber Daya Manusia (SDM) terbaik di Indonesia mendapat dukungan dan apresiasi dari masyarakat Indonesia. Rekrutmen ASN yang menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT) tersebut dinilai sangat efektif dalam menghilangkan praktik titip-menitip dengan imbalan uang yang dilakukan oleh beberapa oknum. CAT yang diciptakan oleh BKN sejak 2006 dan terus dilakukan pengembangan tersebut, ternyata mengundang keingintahuan para pengelola SDM dari Negara sahabat yang ingin berbagi informasi mengenai metode rekrutmen ASN di Indonesia.

Selain sistem rekrutmen ASN, perwakilan delegasi dari Negara sahabat tertarik juga melirik sistem *talent management* yang dilaksanakan oleh BKN dalam membina dan mengembangkan agen-agen pembangunan Indonesia sehingga mampu menjadi acuan rencana sukses instansi, pengembangan karir pegawai, pengembangan kompetensi, hingga promosi serta mutasi. Pada Tahun 2019 ini, sejumlah perwakilan dari tiga Negara, yaitu Thailand, Timor Leste dan Australia mengunjungi Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk lebih mengenal dan mendapat pengetahuan mengenai sistem rekrutmen ASN hingga *talent management* yang dilakukan oleh BKN.



Kunjungan Delegasi OCSC Thailand

Kunjungan pertama dilaksanakan oleh *Office of the Civil Service Commissioner* (OCSC) Thailand pada 20 hingga 21 Mei 2019 untuk *sharing knowledge* mengenai sistem rekrutmen ASN dan *assessment center* bagi Pejabat Pimpinan Tinggi. Sekretaris Utama BKN, Supranawa Yusuf yang menyambut delegasi OCSC Thailand menyampaikan bahwa hubungan bilateral antara BKN dengan OCSC telah terjalin sejak lama, dan semakin berkembang sejak Pusat Pengembangan ASN BKN mengundang seorang delegasi OCSC sebagai narasumber dalam kegiatan *sharing session*. Sestama BKN berharap melalui kunjungan tersebut, baik BKN maupun OCSC Thailand dapat saling berbagi pengetahuan dan informasi yang dapat memberikan keuntungan kepada kedua belah pihak terutama dalam bidang kepegawaian. "Kunjungan dan pertemuan ini diharapkan juga dapat menjadi awal hubungan kerja sama lainnya di masa mendatang," ujar Sestama.



Direktur Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian BKN, Bajoe Loedi Hargono bersama Kepala Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen ASN BKN, Heri Susilowati berdiskusi lebih lanjut dengan delegasi OCSC Thailand mengenai sistem rekrutmen ASN yang dilaksanakan oleh BKN. Bajoe Loedi menyampaikan perihal latar belakang rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) melalui Sistem Seleksi CPNS

Nasional (SSCN) yang digunakan pada tahapan pendaftaran hingga seleksi administrasi dan CAT digunakan dalam seleksi ASN pada tahap Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) maupun Seleksi Kompetensi Bidang (SKB). Selain untuk rekrutmen CPNS, CAT juga dapat digunakan untuk pemetaan kompetensi PNS, kenaikan pangkat, seleksi sekolah kedinasan, hingga rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K). "BKN juga bekerja sama dengan beberapa Kementerian dan Lembaga lain di Indonesia dalam melaksanakan rekrutmen CPNS dan P3K, khususnya dalam enkripsi data dan bank soal," jelas Bajoe Loedi.

Kemudian perwakilan Pusat Penilaian Kompetensi ASN juga memberikan pemaparan tentang sistem rekrutmen ASN dengan CAT dan *assessment center* di BKN, mulai dari sasaran penilaian hingga pemanfaatan hasil *assessment* yang dilakukan. Selain itu, tim delegasi OCSC juga melakukan kunjungan langsung ke stasiun CAT pada hari kedua untuk melihat mekanisme pelaksanaannya di lapangan.

Kunjungan Delegasi CFP Timor Leste



Selanjutnya, delegasi *Comissao Funcao Publica* (CFP) Republik Demokrasi Timor Leste melakukan kunjungan ke Kantor BKN Pusat pada (23/07/2019) yang untuk berdiskusi mengenai sistem rekrutmen ASN di Indonesia. Dalam kesempatan itu, Jose Telo S. Cristovao selaku Komisaris CFP mengajukan beberapa

pertanyaan perihal rekrutmen ASN yang telah difasilitasi oleh BKN, di antaranya mengenai proses dan metode pelaksanaan seleksi. Jose juga menyampaikan beberapa perbedaan dalam sistem rekrutmen ASN di Timor Leste dengan Indonesia.



Diskusi tersebut disambut antusias oleh Kepala Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen ASN BKN, Heri Susilowati yang menjelaskan bahwa proses rekrutmen diawali dengan identifikasi kebutuhan oleh setiap instansi Pemerintah, yang kemudian diserahkan ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB). Selanjutnya akan ada proses seleksi kebutuhan hingga akhirnya terdapat data kebutuhan ASN yang telah final. BKN mengacu pada data kebutuhan tersebut dalam pengadaan ASN secara nasional. Dihadapan delegasi CFP Timor Leste tersebut, Heri kembali menjelaskan mengenai portal terintegrasi SSCASN yang digunakan untuk peserta seleksi dalam melakukan pendaftaran, sedangkan CAT digunakan untuk menyeleksi peserta yang telah lolos seleksi administrasi pada rekrutmen ASN.

Sharing Session BKN dengan Delegasi APSC Australia

Kunjungan terakhir baru saja dilaksanakan oleh delegasi Australian Public Service Commission (APSC) yang didampingi oleh Australia-Indonesia Partnership for Economic Development (Prospera) dalam rangka sharing session mengenai *talent management* pada pemerintahan di Indonesia (01/08/19). Kegiatan ini bertujuan untuk mewujudkan tujuan *talent*

management guna memfasilitasi dan mempromosikan pencapaian visi misi, serta tujuan strategis Instansi Pemerintah melalui proses identifikasi, menarik, memelihara, dan mempertahankan bakat di seluruh Instansi Pemerintah. Kunjungan tersebut disambut langsung oleh Sekretaris Utama BKN, Supranawa Yusuf serta Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan BKN Pusat.



Dalam menerapkan *talent management*, keberagaman kebudayaan dan karakteristik penduduk yang dimiliki Indonesia menjadi tantangan tersendiri. Selain itu, optimalisasi penerapan *talent management* sangat bergantung pada dukungan organisasi yang tercermin melalui peningkatan kepedulian dan kemampuan para pimpinan dalam memonitor dan mengembangkan kemampuan anak buahnya. Hal tersebut disampaikan langsung oleh Kepala Biro Humas BKN, Mohammad Ridwan saat berdiskusi dengan delegasi APSC dan Prospera. "Harus terbangun iklim perusahaan yang kondusif untuk meningkatkan keterikatan dan motivasi kerja karyawan," ujar Ridwan.

Sementara itu, Director for Indonesia and Southeast Asia Program APSC, Mark Colwell yang hadir bersama Deva Rachman selaku *Public Sector Adviser* Prospera menyampaikan, APSC akan bekerja sama dengan Indonesia melalui BKN dalam bidang *national talent management* dan *public service reform*. BKN dan APSC juga membahas sektor kerja sama lainnya

dalam mengembangkan *talent management*, seperti pelatihan advokat dan pelatihan manajemen SDM di birokrasi Pemerintah yang akan dikaji lebih lanjut oleh kedua belah pihak. Melalui kerja sama ini, BKN berharap dapat membantu peningkatan kualitas sektor SDM aparatur dan kepercayaan publik, serta dapat menyelesaikan masalah modernisasi birokrasi.

Melalui ketiga kunjungan tersebut, sistem rekrutmen ASN saat ini terbukti sangat berkualitas hingga menarik mata Negara tetangga dan mendapat apresiasi di Indonesia. Karena hanya dengan sistem rekrutmen yang akuntabel dan transparan, dapat membantu pembangunan SDM di Indonesia guna mendukung mewujudkan Smart ASN 2024. **Ika**



Penerimaan CPNS Papua & Papua Barat Tahun 2019



24 April 2019 menjadi tanggal awal resmi pendaftaran Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) untuk wilayah Provinsi Papua dan Papua Barat. Rekrutmen CPNS ini setidaknya membuka sekitar 1.377 formasi dengan pembagian untuk Provinsi Papua sebesar 606 formasi di mana 80% alokasi formasi diperuntukkan untuk orang asli Papua dan 20% alokasi formasi non Papua, sedangkan Papua Barat sendiri membuka sekitar 771 formasi. Pendaftaran yang dibuka hingga tanggal 17 Mei 2019 untuk Provinsi Papua dan tanggal 10 Mei 2019 untuk wilayah Papua Barat tetap menggunakan portal resmi Badan Kepegawaian Negara (BKN) yaitu <http://sscasn.bkn.go.id/>. Penerimaan CPNS ini sama halnya dengan penerimaan CPNS lainnya yang akan melewati empat tahap proses seleksi yaitu Seleksi Administrasi, Seleksi Kompetensi Dasar (SKD), Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) serta Pemberkasan bagi yang telah memenuhi semua persyaratan.

Pelaksanaan tes SKD dan SKB yang juga menggunakan *Computer Assisted Test (CAT)* untuk Provinsi Papua berlangsung pada 19 Juni 2019 dan Papua Barat pada 10 Mei 2019, di mana pendaftar sebelumnya telah mendaftar dan berhasil dalam verifikasi administrasi dan berhak untuk mengikuti tes. Tercatat setidaknya ada sekitar 2900 peserta yang

dinyatakan lolos administrasi dari Provinsi Papua dan kurang lebih 3800 peserta dari Provinsi Papua Barat. Rekrutmen CPNS Provinsi Papua dan Papua Barat ini merupakan bagian dari rekrutmen CPNS 2018 yang pada tahun tersebut kedua wilayah sempat mengalami kendala teknis sehingga proses seleksi dilakukan pada tahun 2019. Penerimaan CPNS untuk Provinsi Papua dan Papua Barat ini hanya dapat diikuti peserta yang baru mendaftar di tahun 2019, bagi pelamar yang telah melakukan pendaftaran di SSCN pada tahun 2018 tidak dapat mendaftar kembali.

Tahapan selanjutnya setelah peserta mengikuti tes seleksi CPNS, nilai SKD dan SKB seluruh peserta akan diserahkan pada Panitia Seleksi Nasional (Panselnas) melalui BKN untuk dilakukan tahap pengolahan nilai dan dilakukan rekonsiliasi data yang telah diterima BKN dengan BKD Provinsi Papua dan Papua Barat. Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian BKN, Aris Windiyanto menyatakan bahwa rekonsiliasi data ini dilakukan dalam rangka persiapan pengumuman hasil integrasi nilai SKD dan SKB dari peserta seleksi CPNS. Aris yang juga menjadi Penanggung Jawab Tim Pelaksanaan Seleksi dan Penentapan Nomor Induk Pegawai Panselnas mengutarakan kehati-hatian BKN dalam memproses nilai hasil tes agar berjalan sesuai

dengan Keputusan Menteri Pelayanan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Pengadaan CPNS Penetapan Kebutuhan (Formasi) Tahun 2018 Pada Pemerintah Daerah Provinsi, Kabupaten dan Kota di Wilayah Provinsi Papua dan Papua Barat.

Tahap rekonsiliasi dan validasi data hasil integritas nilai SKD dan SKB untuk Provinsi Papua Barat telah dilakukan pada Kamis 27 Juni 2019 dan untuk Provinsi Papua dilakukan pada Kamis 8 Agustus 2019 bertempat di Kantor Pusat BKN. Rekonsiliasi dan validasi data ini diikuti oleh perwakilan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dari 30 Kabupaten/Kota di Provinsi Papua.

Adapun proses rekonsiliasi dan validasi data ini meliputi proses penyesuaian berita acara pelaksanaan, penyesuaian peserta yang hadir mengikuti SKD, penyesuaian nilai yang diperoleh masing-masing peserta dan penyesuaian formasi. Setelah seluruh data dari Provinsi Papua dan Provinsi Papua Barat disinkronkan, kemudian akan diputuskan oleh Panselnas hasil dari seleksi CPNS tersebut. Setelah ada keputusan dari Panselnas, hasil seleksi CPNS tersebut akan diumumkan oleh masing-masing instansi pemerintah di Provinsi Papua dan Papua Barat.*fan*

Kunjungan BKN ke Gramedia Untuk Klarifikasi Buku CPNS dengan Logo BKN dan CAT



Pekerjaan yang masih sangat diminati di tengah masyarakat saat ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS). Saking banyak peminatnya, masyarakat pun berlomba-lomba untuk mengikuti seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang sejoganya memiliki empat tahapan, yaitu seleksi administrasi, Seleksi Kompetensi Dasar (SKD), Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) dan pemberkasan. Panjangnya alur seleksi ini membuat masyarakat yang akan mengikuti tes CPNS belajar dengan berbagai cara, salah satunya mempelajari buku-buku latihan yang banyak beredar di masyarakat. Buku latihan seleksi CPNS tersebut rata-rata menawarkan paket latihan sesuai jenis kelompok soal yang ada pada seleksi CPNS, di antaranya Tes Wawasan Kebangsaan (TWK), Tes Intelegensia Umum (TIU) dan Tes Karakteristik Pribadi (TKP).

Namun di antara buku latihan seleksi CPNS yang dijual bebas baik *online* maupun *offline* tersebut, banyak buku-buku yang mencantumkan logo Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan *Computer Assisted Test* (CAT) seolah-olah buku-buku itu disusun atau disponsori oleh BKN. Kenyataannya,

pencantuman logo BKN dan CAT pada buku-buku latihan seleksi CPNS dicantumkan oleh penerbit tanpa adanya izin pihak BKN. Akibatnya, banyak masyarakat yang terkecoh dan mengira bahwa BKN yang menerbitkan atau menyusun soal-soal latihan pada buku latihan seleksi CPNS tersebut. Pada kenyataannya, BKN tidak pernah menerbitkan atau bekerja sama dengan penerbit untuk memasarkan buku latihan seleksi CPNS. Hal itu ditegaskan oleh Kepala Biro Humas BKN, Mohammad Ridwan yang dikutip dari website BKN bahwa BKN tidak pernah menerbitkan buku latihan seleksi CPNS. Soal-soal pada seleksi CPNS disusun oleh tim Panitia Seleksi Nasional (Panselnas) dengan dibantu *tim ahli* dari *konsorsium* perguruan tinggi yang kemudian dienkripsi, sehingga tidak dapat diketahui pihak yang tidak bertanggung jawab. "Saya tegaskan bahwa pencantuman logo BKN, Garuda dan CAT BKN tanpa izin harus dihentikan," ujar Ridwan.

Untuk meminimalisir maraknya buku-buku latihan seleksi CPNS yang mengatasnamakan BKN dan CAT, Biro Hubungan Masyarakat setidaknya melakukan kunjungan ke Toko Buku Gramedia, Jakarta

Timur untuk melakukan klarifikasi perihal buku-buku latihan seleksi CPNS yang mencantumkan logo BKN dan CAT. Pihak Gramedia yang ditemui oleh Biro Humas BKN menyampaikan bahwa sangat mendukung BKN dengan tidak memasarkan dan akan menolak buku-buku latihan seleksi CPNS yang mencantumkan logo BKN serta CAT. Pihaknya berterima kasih mengingatkan Gramedia untuk lebih berhati-hati dalam memasarkan buku-buku latihan seleksi CPNS. "Gramedia juga akan melakukan koordinasi dengan seluruh tim di Indonesia untuk tidak memasarkan buku-buku latihan seleksi CPNS yang mencantumkan BKN serta CAT," kata A.Y. Sudjana selaku General Manager Regional 3 Gramedia.

Biro Humas BKN mengingatkan kembali kepada seluruh masyarakat untuk lebih waspada dan mengetahui bahwa buku-buku latihan seleksi CPNS berlogo BKN tersebut bukan diterbitkan oleh BKN. BKN hanya menyelenggarakan simulasi CAT resmi yang pelaksanaannya selalu diumumkan media sosial BKN tanpa dipungut biaya apapun.**ika**

Pelayanan Prima Biro Umum BKN



Di dalam tubuh yang kuat, terdapat jiwa yang sehat. Frasa yang cukup dikenal banyak orang itu kerap digunakan sebagai ajakan untuk hidup sehat dengan berolahraga, agar mampu melakukan aktivitas dengan baik. Namun, frasa itu juga bisa digunakan di dalam dunia perkantoran. Kantor yang baik tentu dapat memberikan kinerja dengan baik pula. Biro Umum, sebagai unit kerja di Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang melakukan tugas dan fungsi sebagai pengelola kerumahtanggaan, pelayanan antar-jemput dan keamanan mengejawantakan frasa tersebut dengan menggelar kegiatan guna menambah kompetensi personilnya untuk mewujudkan tujuan tersebut. Kepala Biro Umum, Joko Subakti, Kamis (8/8/2019), di ruang kerjanya, mengatakan sebagai unit kerja pendukung, Biro Umum memprioritaskan pelayanan internal secara maksimal terlebih dahulu, sehingga unit teknis penerima layanan dapat memberikan layanan yang maksimal secara eksternal.

Memasang Rambu Petunjuk Demi Ketertiban Lingkungan Kantor

Pentingnya rambu petunjuk di lingkungan kantor gina menjaga ketertiban dan kelancaran mobilitas pegawai menjadi perhatian khusus Biro Umum. Hal ini terlihat dengan sudah dipasangnya beberapa rambu di beberapa titik lokasi pada Kantor BKN Pusat Jakarta. Rambu-rambu

itu di antaranya adalah rambu petunjuk area antar-jemput ojek daring, rambu petunjuk parkir khusus wanita, dan rambu lalu-lintas. Dampak positif dari pemasangan rambu-rambu itu terlihat saat jam-jam sibuk berlangsung, sehingga mobilitas pegawai tetap teratur.

Menggelar Pelatihan Berkendara yang Aman Bagi Para Pengemudi

Pelatihan berkendara secara aman bagi para pengemudi digelar agar para pengemudi senantiasa menerapkan perilaku berkendara yang aman. Beberapa hal yang dibahas pada kegiatan pelatihan tersebut adalah (1) **Posisi duduk yang benar;** Duduk dengan posisi tegak dan bersandar pada tempat duduk, pastikan pedal dapat dijangkau dengan mudah, serta pengaturan sandaran tempat duduk sehingga setir dapat dioperasikan dengan baik. (2) **Pastikan kondisi fisik prima;** Kondisi Pengemudi sangat penting untuk diperhatikan agar terhindar dari hal yang tidak diinginkan. Pastikan Pengemudi sedang bugar dan cukup tidur sebelum mulai berkendara. Tak hanya kondisi fisik Pengemudi, kondisi fisik mobil juga perlu diperhatikan. Pastikan kendaraan sudah dicek sebelum digunakan, tekanan udara pada ban tepat, lampu-lampu dapat menyala secara baik, dan rem berfungsi baik. (3) **Asupan Makanan & Minuman;** Dengan asupan makanan dan minuman yang cukup maka Pengemudi bisa menjadi lebih

fokus pada saat berkendara. Terlebih jika melakukan perjalanan jauh. Penggunaan AC dapat menyebabkan dehidrasi sehingga harus diimbangi dengan mengonsumsi air secara teratur yaitu sekitar 150-250 ml per jam. Jangan lupa mengatur jarak berkendara dengan waktu istirahat.

Menggelar Pelatihan Kesamaptaan Bagi Petugas Keamanan

Guna menyegarkan pengetahuan dan mengingatkan kembali tentang dasar-dasar pendidikan keamanan, di antaranya penyuluhan dan baris-berbaris, Biro Umum BKN mengadakan kegiatan kesamaptaan berbasis penyuluhan, Sabtu (27/07/2019) di Lapangan Kantor Pusat BKN Jakarta. Saat membuka kegiatan itu, Kepala Biro Umum, Joko Subakti berharap kegiatan ini mampu memberikan penyebarluasan dan pemantapan seluruh Tenaga Keamanan BKN. "Harapannya kegiatan ini bisa dilakukan minimal 2 (dua) kali dalam setahun," ujar Joko. Pada kegiatan yang dipandu Kepala Polisi Sektor Kramatjati, Komisaris Polisi Nurdin, Joko menambahkan jika kegiatan ini juga menjadi ajang evaluasi bagaimana seharusnya petugas keamanan melakukan tugasnya. "Semoga kegiatan ini dapat mendorong kesiapsiagaan para Tenaga Keamanan BKN," pungkas Joko. **ber**

BKN Jadi Pembicara Pada *Workshop ASEAN Civil Service Reform* di Vietnam

Kepala Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian (Puskalitpeg), Achmad Slamet Hidayat mengikuti *Workshop on Sharing Experiences of ASEAN Member States on Civil Service Reform* di Da Nang City, Vietnam, 4 – 5 Juli 2019. Workshop yang dibuka oleh Wakil *Minister of Home Affairs*, Vietnam, Nguyen Duy Thang ini sekaligus memaparkan pengenalan deklarasi ASEAN tentang peran kepegawaian sebagai katalis untuk mencapai visi komunitas ASEAN 2025, yaitu proyek 1439 dan arahan untuk daerah tentang pengembangan dan penerapan rencana aksi untuk proyek 1439.

Workshop yang diadakan oleh *Ministry of Home Affairs* Vietnam ini bertujuan untuk berbagi pengalaman dan penerapan praktek-praktek terbaik dalam manajemen pelayanan publik di negara anggota ASEAN, untuk meningkatkan partisipasi dan kinerja negara anggota ASEAN dalam mencapai standar ASEAN di bidang kepegawaian. Selain itu, memberikan kesempatan untuk berdiskusi dan konsultasi di antara negara anggota ASEAN guna meningkatkan kinerja pegawai di wilayah negara anggota ASEAN masing-masing, serta meningkatkan kerja sama antara negara Vietnam dan negara anggota ASEAN lainnya juga merupakan tujuan dari *workshop* ini.

Sebanyak 70 pegawai Pemerintah Daerah di Da Nang City, Vietnam, menjadi peserta *workshop*. Selain Indonesia, Thailand dan Malaysia menjadi pembicaranya. Perwakilan dari Thailand mempresentasikan tentang Implementasi *E-government* dan Digitalisasi Administrasi Publik di Daerah, dan Implementasi Manajemen Pelayanan Publik negara Thailand: Kebijakan, Metode Pendekatan, dan Praktek. Perwakilan dari Malaysia mempresentasikan

tentang Membangun Lembaga Pemerintahan, Terutama di Daerah yang Fleksibel, Terpercaya dan Siap Menghadapi Masa Depan, dan Kompeten dalam Memecahkan Masalah dan Menghadapi Tantangan. Sedangkan perwakilan dari Indonesia mempresentasikan tentang Peningkatan Pelayanan Publik dan Partisipasi Masyarakat dalam Pengambilan Keputusan yang Terkait dengan Pelayanan Publik.

Sebagai Pembicara yang mewakili Indonesia khususnya Badan Kepegawaian Negara (BKN), Dr. Achmad Slamet Hidayat memaparkan materi bertajuk *Improving Public Service Delivery and Promoting People's Participation and Decision Making Process towards People's Centered Civil Service*. Achmad Slamet membawa misi untuk menyampaikan peran penting pemerintah dalam mengimplementasikan reformasi birokrasi yang kesuksesannya ditentukan oleh faktor sumber daya manusia. Esensi dari reformasi birokrasi merupakan suatu usaha pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem birokrasi untuk meningkatkan pelayanan publik secara efektif dan efisien.

Tujuan dari reformasi birokrasi ini untuk menciptakan birokrasi profesional yang diindikasikan dengan pelayanan publik yang berkualitas, bersih, dan bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Terdapat tiga aspek reformasi birokrasi di Indonesia seperti, kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (*business process*) dan sumber daya manusia aparatur. Untuk mewujudkan tiga aspek penting tersebut, sangat penting untuk membangun delapan area perubahan, seperti: manajemen perubahan, penataan & penguatan organisasi, penataan peraturan perundang-undangan, penataan sumber daya manusia, penataan tatalaksana, penguatan



pengawasan, penguatan akuntabilitas kerja dan peningkatan kualitas pelayanan publik

Achmad Slamet menyatakan bahwa pelayanan publik yang baik dapat meningkatkan *engagement* antara masyarakat dan pemerintah. Dalam membuat suatu kebijakan, pemerintah harus melihat apa yang dibutuhkan masyarakat. Lebih lanjut lagi ia mengungkapkan bahwa negara-negara yang mengikuti *workshop* ini sangat mengapresiasi program *Computer Assisted Test* (CAT) yang digunakan sebagai bentuk pelayanan publik dalam bidang rekrutmen CPNS yang cepat, akuntabel dan transparan. Melalui rekrutmen yang objektif, transparan dan akuntabel diharapkan dapat diperoleh PNS yang berkualitas, yang mampu melaksanakan tugas secara profesional.

Dan dengan metode ini diharapkan pelaksanaan rekrutmen secara adil bagi peserta tes dan bebas KKN.

Wakil Menteri Kementerian Dalam Negeri Vietnam, Nguyen Duy Thang menyampaikan ketertarikannya untuk mempelajari sistem rekrutmen yang transparan, efektif, efisien, dan akuntabel di berbagai Negara, termasuk Indonesia yang telah berhasil menerapkan rekrutmen berbasis komputer (CAT).

Filipina merupakan negara yang juga menggunakan CAT dalam proses rekrutmen CPNS. Hanya saja sistem yang mereka terapkan berbeda dengan yang diterapkan di Indonesia. Di Filipina peserta tes akan diberikan sertifikat kelulusan yang mencantumkan nilai hasil tes dan mereka dapat mendaftarkan diri ke instansi yang diinginkan. Tidak seperti halnya di Indonesia, tes CPNS dilakukan secara *massive* untuk semua Kementerian/Lembaga (K/L). **rat/nov**

Semarak 74TH

Badan Kepegawaian Negara





Bhimuka Tung





1. ARAH & TANTANGAN ASN

2. KONSEP SAAT INI

3. KEBIJAKAN REKRUTMEN CPNS 2019



Sorot Terbaik

1. M.A. Rofian, BERSPAK Kab. Bintan, Sora Data Natura
2. Qomot, BKPM, Ibu Cik CPNS publik seolah seperti TOEFL jika dilatih untuk bersosialisasi di dunia bisnis/karirnya, sehingga para ahli minatnya dapat lebih mudah dikenal.
3. Bapak Kab. Peluk Batubara Barat, Sorot pdrt BKN berkemungkinan besar akan semakin demikian di masa depan.
4. Drs. Muhsin, MM, Bapak Dr. Kepala Dinas Selayar, Sora Data Natura
5. Ahmad Fathoni, S.Pd., M.Pd., Bapak Dr. Achmad Fathoni, Sora Data Natura



“AREK” Merekonsiliasi Pelayanan Kepegawaian di BKN



Seberapa penting mengelola data pribadi? Mungkin pertanyaan tersebut hampir tidak pernah terlintas, sebab data pribadi kerap kali dikaitkan dengan kepemilikan pribadi yang tidak perlu dikelola. Namun, tanpa disadari akses terhadap data pribadi justru terbuka lebar untuk publik. Meskipun pemanfaatannya bersifat memenuhi kepentingan pribadi, tidak jarang juga yang memanfaatkannya untuk kepentingan lain. Di era revolusi industri 4.0, teknologi siber memegang kendali hampir di seluruh lini kehidupan, dan data, termasuk data pribadi, menjadi komoditas utama yang saling dibagi bahkan diperjualbelikan. Pada akhirnya kondisi ini mengharuskan kita untuk mengelola data pribadi dengan baik.

Selain menjadi tanggung jawab perseorangan, pengelolaan data pribadi tak lepas kaitannya dengan pemerintah. Sebagai pemegang otoritas tertinggi, pemerintah bertanggung jawab melindungi hak asasi warga negaranya, termasuk di dalamnya perlindungan atas data pribadi. Oleh karena itu, pemerintah mengelolanya melalui pengaturan administrasi kependudukan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan. Menunjukkan keseriusannya, saat ini pemerintah juga tengah mematangkan Rancangan Undang-Undang Perlindungan Data Pribadi.

Meski demikian, nihil hasilnya jika seluruh peraturan tersebut tidak dieksekusi dan diwujudkan secara nyata. Sebagai contoh dalam hal pelayanan publik, ketidakteraturan pengelolaan arsip data pribadi bisa berimbas pada pelayanan yang tidak efektif dan efisien. Menyikapi hal tersebut kementerian atau lembaga negara sebagai salah satu penggerak roda pemerintahan mulai melakukan berbagai penyesuaian dan berinovasi.

Salah satu inovasi dalam mewujudkan tatakelola administrasi, dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional II Surabaya dengan mengembangkan Aplikasi Rekonsiliasi Data Kepegawaian atau disingkat “AREK”. Aplikasi ini merupakan implementasi *paperless office* di lingkungan kementerian atau lembaga negara. Konsep dasarnya digitalisasi arsip kepegawaian untuk pelayanan yang lebih efektif dan efisien. David Apriyanto dari Bidang Informasi Kepegawaian BKN Kantor Regional II Surabaya mengungkapkan, “Inti dari aplikasi ini ada tiga, yakni rekonsiliasi data, rekonsiliasi berkas, dan rekonsiliasi pelayanan. Konsepnya, memastikan data kepegawaian tidak ada masalah, scan berkas kepegawaian lengkap, maka pelayanan pun lancar.”

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ingin mengajukan pelayanan kepegawaian, cukup sekali menyerahkan berkas. Selanjutnya, seluruh berkas akan diunggah ke aplikasi dan tersimpan secara

digital. Dengan demikian, data kepegawaian yang bersifat pribadi terkelola dan terkontrol dengan baik. Nantinya apabila PNS ingin mengajukan pelayanan kepegawaian lainnya, tidak perlu melengkapi berkas kembali. Hal ini dikarenakan seluruh berkas sudah tersimpan dalam sistem aplikasi, maka rekonsiliasi data pun akan dilakukan melalui aplikasi. Pelayanan Kepegawaian sendiri meliputi kenaikan pangkat, mutasi, pensiun, dan lain sebagainya.

AREK sudah diterapkan dalam pelayanan kepegawaian di BKN Kantor Regional II Surabaya sejak 2018 hingga sekarang. Bahkan konsep aplikasi ini telah diadopsi oleh beberapa Kantor Regional BKN lainnya. Meski demikian, evaluasi masih terus dilakukan untuk penyesuaian dan pengembangan aplikasi. Tentunya setiap inovasi memerlukan dukungan untuk terus dikembangkan hingga nantinya mampu memberikan solusi, atas berbagai permasalahan kepegawaian. “Banyak yang harus dievaluasi, perlu beberapa penyesuaian karena kondisi yang dinamis di lapangan. Oleh karena itu, kita membuat perencanaan pengembangan aplikasi dalam jangka waktu tertentu,” tutup David. **suf**



Tampilan Aplikasi Rekonsiliasi Data Kepegawaian atau disingkat “AREK”

Wujudkan SPBE, Kanreg I Yogyakarta Luncurkan SEMAR



Kantor Regional (Kanreg) I BKN Yogyakarta meluncurkan aplikasi berbasis web bernama Sistem Elektronik Manajemen ASN Ter-rekonsiliasi atau disebut dengan SEMAR pada Rabu (24/04/2019) di Aula Kanreg I Yogyakarta. Aplikasi SEMAR akan mempermudah dan mempercepat proses pengusulan kenaikan pangkat serta pensiun yang berbasis *paperless* atau tidak menggunakan dokumen fisik, melainkan dokumen elektronik.

"Semoga dengan hadirnya aplikasi SEMAR ini dapat memperlancar proses pelayanan kenaikan pangkat maupun pensiun yang muaranya pada peningkatan pelayanan kepada PNS maupun *stakeholder*", ungkap Kepala Kanreg I BKN Yogyakarta, Anjaswari Dewi pada sosialisasi SEMAR yang dihadiri perwakilan dari 42 kabupaten/kota yang ada di wilayah kerja Kanreg I BKN.

Anjaswari juga menyampaikan bahwa SEMAR sebagai produk unggulan terbaru dari Kanreg I Yogyakarta akan berdiri sebagai pendukung Sistem Aplikasi

Pelayanan Kepegawaian (SAPK) yang selama ini telah digunakan dalam proses pelayanan administrasi kepegawaian. Dalam SEMAR terdapat tiga aktivitas yang akan dijalankan seluruh *stakeholder*, yaitu rekonsiliasi data, rekonsiliasi berkas, serta rekonsiliasi pelayanan melalui audit dan supervisi.

Deputi Sistem Informasi Kepegawaian (SINKA) BKN, Suharmen, yang turut hadir pada sosialisasi SEMAR mengharapkan adanya peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian khususnya di wilayah kerja Kanreg I BKN. Inovasi pelayanan kepegawaian harus selalu ditingkatkan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas, salah satunya melalui SEMAR.

"Saat ini kita sedang hidup pada revolusi industri 4.0 yang bercirikan salah satunya adalah *machine learning*, *mobile device* dan *big data* sehingga mau tidak mau kita harus mampu mengikutinya dengan beragam aksi yang dapat mengarah ke sana," ungkap Suharmen. Hal tersebut sejalan

pula dengan sikap pemerintah yang ingin mewujudkan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang tertulis dalam Peraturan Presiden Nomor 95 tahun 2018 tentang SPBE.

"Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik sudah menjadi keharusan dalam rangka mewujudkan tatakelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel. Di samping itu SPBE juga mengamanahkan keterpaduan dan efisiensi sistem pemerintahan secara nasional." tambah Suharmen.

Sementara itu tindak lanjut implementasi SEMAR telah dilakukan Kanreg I Yogyakarta melalui kerja sama dengan 10 instansi kabupaten/kota sebagai *pilot project* yang berkomitmen mendukung kebijakan layanan SEMAR, Rabu (15/05/2019). Proses kenaikan pangkat akan dimulai pada periode Oktober 2019, sementara pengurusan pensiun dimulai per 1 Agustus 2019 pada ke sepuluh kabupaten/kota yang menjadi *pilot project*. han

Mudahnya Identifikasi Seleksi CPNS Bodong



Ada gula ada semut. Informasi penerimaan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) bak gula yang dicari oleh pelamar dan orang-orang yang ingin menjadi abdi negara. Meskipun profesi CPNS kerap dianggap sebelah mata oleh sebagian orang, nyatanya masih banyak yang mengincar posisi PNS. Karena banyaknya yang mencari informasi dan menginginkan posisi CPNS tersebut, banyak oknum yang mengambil kesempatan untuk menipu para calon pelamar dengan berbagai modus. Ada berbagai kasus yang sudah terjadi setiap tahun yang sudah Penulis rangkum supaya #SobatBKN lebih berhati-hati lagi terhadap orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

Banyak korban yang telah datang ke Badan Kepegawaian Negara (BKN) karena telah ditipu sampai ratusan juga oleh oknum tidak bertanggung jawab. Kejadian yang sempat membuat heboh, terjadi pada tahun 2015 yang ditulis dalam artikel di Koran Tempo pada bulan Juli 2015. Ratusan orang merasa tertipu berkumpul di Hotel Yehezkiel, Bandung. Para korban menunggu keputusan terkait dengan uang yang telanjur disetorkan untuk dapat diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang akan ditempatkan di wilayah kerja Jawa Barat dan Banten. Masing-masing korban telah dimintai

Rp150 juta sebagai syarat agar diterima sebagai PNS oleh oknum yang mengaku sebagai pejabat di sebuah kementerian.

Sementara itu, tahun 2018 merupakan tahun yang bisa dikatakan paling banyak ditemukan aduan mengenai informasi penerimaan CPNS palsu hingga merambah ke wilayah Sorong, Papua. Banyak beredar di masyarakat yang mendapat surat penerimaan CPNS yang mengatasnamakan BKN. Tidak sampai di situ, masih di tahun yang sama, Biro Hubungan Masyarakat BKN juga menerima sejumlah pengaduan mengenai adanya pelaksanaan seleksi CPNS dari Honorer K2 dan formasi umum yang terjadi di beberapa daerah oleh pihak yang mengaku bekerja sama dengan BKN.

Ditambah lagi, aksi penipuan serupa yang diumumkan melalui *website link* yang mengatasnamakan pemerintah daerah tertentu. Selain informasi pengadaan CPNS palsu, di tahun yang sama, BKN juga pernah menerima aduan adanya penerbitan Surat Keputusan (SK) palsu dengan modus pengangkatan CPNS yang mengatasnamakan Kepala BKN.

Kepala Biro Hubungan Masyarakat M. Ridwan sempat dihadirkan sebagai narasumber dalam program Metro TV

Hotroom bertajuk Siasat Penipuan CPNS, untuk menjawab aduan korban penipuan CPNS yang terjadi di tahun 2019 ini. Cak Ridwan, panggilan akrabnya, menjelaskan bahwa mudah untuk mengidentifikasi penipuan CPNS, jika sudah mensyaratkan sejumlah uang itu jelas penipuan, proses seleksi penerimaan CPNS itu *zero money* alias tanpa biaya. Jadi, jika sudah mensyaratkan sejumlah uang itu jelas penipuan.

Untuk itulah, BKN meminta masyarakat untuk bijak dalam menerima informasi rekrutmen CPNS agar diteliti terlebih dahulu kebenaran informasi yang beredar. Salah satu contohnya dengan mengonfirmasi langsung ke BKN. Harus diingat kembali bahwa informasi rekrutmen CPNS tanpa seleksi resmi dari pemerintah adalah illegal dan sudah pasti penipuan.

Masyarakat dapat mengonfirmasi kebenaran informasi seleksi penerimaan CPNS dengan menghubungi Humas BKN melalui email *humas@bkn.go.id*, Facebook @BKNgoid, Twitter @BKNgoid atau melalui mekanisme Lapor BKN. Partisipasi masyarakat akan sangat berguna untuk mengurangi praktik penipuan CPNS. BKN juga siap bekerja sama dengan aparat penegak hukum untuk menindak tegas sindikat penipuan penerimaan CPNS. **mia**

Srikandi Kesehatan di Tapal Batas Laut Selatan

Oleh:
Angger Luhung Nur Fadlilah, S.KM

Eva Farida dan Tim Kesehatan akan melakukan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dengan transportasi utama yaitu Ambulan Perahu UPTD Puskesmas Kampung Laut Kab. Cilacap



Indonesia adalah negara kepulauan yang dihiasi oleh deretan pulau nan indah dilengkapi dengan lautan biru yang meluas dari sabang hingga merauke. Tapal batas laut selatan adalah wilayah Kecamatan Kampung Laut Kabupaten Cilacap Provinsi Jawa Tengah. Sebuah Kecamatan yang memiliki karakteristik lokasi geografis yang unik dan berbeda karena terletak berdampingan dengan salah satu pulau besar yang ada di bagian selatan pulau jawa, yaitu pulau Nusakambangan.

Tapal batas laut selatan menjadi tempat pengabdian dari seorang srikandi abdi negara bidang kesehatan, Eva Farida, sosok perempuan tangguh yang bekerja sebagai seorang ASN di Puskesmas Kampung Laut Kabupaten Cilacap. Mengabdikan diri sebagai seorang perawat dalam kurun waktu 15 tahun, membuat Eva Farida menjadi sosok yang kuat baik secara fisik maupun mental. Kisah luar biasa yang Eva Farida mulai ukir bermula pada tahun 2004 saat untuk pertama kalinya bertugas di Kecamatan Kampung Laut mengikuti sang suami yang kebetulan mempunyai profesi yang sama.

Bagi Eva Farida, bekerja di Puskesmas Kampung Laut memberikan banyak pengalaman dan pelajaran hidup yang mungkin tidak kebanyakan orang bisa alami. Melihat medan tempat bekerja yang harus ditempuh menggunakan perahu selama kurang lebih 1,5 jam melintasi segara anakan di perairan Cilacap dan terkadang dihiasi pula oleh adanya ombak yang kurang bersahabat serta angin dingin yang menusuk ke dalam tubuh. 15 tahun lamanya menjadi pelayan kesehatan masyarakat Kampung Laut tentu banyak kejadian yang dialami oleh Eva Farida, dari jaman peradaban belum maju bahkan listrikpun belum bisa masuk ke wilayah Kampung Laut.

Pada jaman dahulu saat listrik belum ada dan hanya mengandalkan lampu *teplok*, Eva Farida tetap memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Kejadian unik dan berkesanpun pernah dialami seperti suatu ketika dipanggil oleh masyarakat untuk memberikan pengobatan, dan masyarakat memberi upah berupa pisang sebagai imbalannya, padahal bagi Eva Farida sudah bisa memberikan pelayanan kesehatan yang maksimalpun sudah membuatnya lega.

Bekerja di bidang kesehatan memang harus siap, sigap, dan siaga dalam keadaan dan waktu apapun untuk tetap memberikan pertolongan dan menyelamatkan kehidupan masyarakat atau pasien. Suatu ketika dalam perjalannya mengabdi di Kampung Laut, mengharuskan dirinya untuk merujuk pasien ke kota. Padahal pada saat itu waktu sudah malam dan cuacapun sangat tidak mendukung karena dihiasi oleh hujan yang deras dan petir yang tiada henti bergema. Namun, bagi Eva Farida hal tersebut tidak menjadikan niatannya untuk surut dalam memberikan pertolongan, dengan kekuatan tekad yang bulat dan niat untuk menolong sehingga dia melaksanakan tugasnya dengan semangat dan tak lupa untuk selalu berdoa memohon perlindungan kepada allah swt.

Pelayanan kesehatan yang dilakukan oleh Eva Farida bukan hanya ada di dalam gedung saja, tapi juga kegiatan kesehatan yang ada di masyarakat yang tentunya harus keliling dan menyebrangi laut. Bahkan hal tak terduga lainnya yang pernah Eva Farida alami dan membuat dirinya hampir kehilangan nyawa saat melakukan tugas tersebut adalah pernah terpeleset di perahu dan tenggelam. Tapi Allah swt Maha Pelindung, sehingga Eva Farida bisa selamat dan masih tidak pantang mundur hingga saat ini untuk tetap mengabdi sebagai seorang ASN di Puskesmas Kampung Laut Kabupaten Cilacap. Ada suatu kejadian lucu yang membuat Eva Farida terkenang hingga saat ini yaitu pernah melakukan pertolongan persalinan dengan bidan pada saat jaman listrik belum ada sehingga sumber pencahayaan utama adalah lampu sentir, tanpa disadari setelah menolong persalinan, asap lampu sentir menempel di wajahnya hingga menghitam.

Mungkin bagi kebanyakan orang, untuk mengabdikan diri dan bekerja di Kampung Laut adalah suatu hal yang sangat dihindari karena melihat segala resiko dan potensi bahaya yang ada. Akan tetapi, bagi sosok Eva Farida, bekerja bukan hanya melihat dari seberapa keren tempat kerjanya, akan tetapi terlebih kepada kebermanfaatan yang bisa kita berikan kepada masyarakat. Bagi dirinya, pengalaman kerja di Kampung Laut membuatnya menjadi sosok *multitalent* karena diharuskan bisa melaksanakan kegiatan-kegiatan kesehatan yang ada meskipun lintas bidang ilmu, meski dirinya seorang perawat, namun di sisi lain ia



Eva Farida melintasi segara anakan di perairan Cilacap

harus bisa menjadi seorang promotor kesehatan pula. Hal tersebut dilakukan pada jaman dahulu ketika keterbatasan sumber daya manusia kesehatan yang ada di Puskesmas Kampung Laut. Seiring berjalaninya waktu dan terpenuhi kebutuhan SDM kesehatan, membuat Eva Farida tetap menjadi sosok sejarah bagi Puskesmas Kampung Laut. Dirinya pun tak lelah untuk memberikan *support* dan pelajaran banyak kepada para tenaga-tenaga kesehatan yang mulai banyak berdatangan membantu melakukan pengabdian di Kampung Laut.

Pada akhirnya, Sri Kandi Kesehatan di Tapal Batas Laut Selatan adalah sosok Eva Farida. ASN penuh dedikasi untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat Kampung Laut. Mengabdi secara totalitas, berkualitas, dan selalu ikhlas . " Mengabdilah untuk negara, untuk masyarakat, di bidang apapun, berikan kontribusi semaksimal kita bisa, jangan gengsi melihat tempat penempatan / bekerja kita, ASN adalah berasal dari masyarakat jadi pantang urung untuk tidak bekerja melayani masyarakat, kita itu melayani bukan dilayani, jadi ASN *millenial* yang produktif, inovatif, dan dedikatif bagi bangsa " (Secarik untaian pesan yang penuh moral dan pembelajaran bagi ASN *Millenial* khususnya dari Sosok Eva Farida, Sang Sri Kandi Kesehatan).**Ang**

Dedikasinya 24 Jam Untuk Anak Bangsa di Teras Perbatasan

Oleh:
Suprianto Haseng

Ibu Rusia bersama anak didiknya



Apa yang terlintas di pikiran kalian ketika mendengar kata daerah perbatasan dan pedalaman? mungkin pandangan sebagian banyak orang adalah lemahnya rasa nasionalisme yang mereka miliki. Sebagian orang tersebut mungkin berpikir juga bahwa masyarakat di sana mempunyai rasa nasionalisme yang lemah terhadap negaranya sendiri dan malah mencintai negara tetangganya.

Yah demikanlah anggapan banyak orang diluar sana yang belum pernah merasakan seperti apa hidup di daerah perbatasan dan pedalaman ini. Tetapi di balik cerita tersebut dan dengan kondisi seperti itu, jangan pernah berpikir bahwa rasa nasionalisme itu luntur atau bahkan hilang. Justru dengan kondisi seperti itulah yang malah membuat nasionalisme masyarakat perbatasan dan anak-anak semakin tinggi.

Ketika di seberang sana masyarakat melihat negara tetangganya yang ramai dengan hiruk pikuk, kebutuhan yang mudah didapat, sarana yang cukup lengkap hingga listrik yang setiap hari selalu menyala dan menerangi gelapnya ketika saat tiba malam hari. Keadaan tersebut justru berbanding terbalik dengan dengan kondisi yang ada di daerah yang katang

nasionalismenya rendah ini. Suasana yang sepi, kebutuhan yang serba terbatas, hingga listrik yang terkadang mati ketika saat malam menjadi keseharian yang mereka alami dan mereka rasakan.

Bagi yang belum pernah merasakan hidup dan tinggal mungkin penasaran. Banyak juga orang di luar sana yang bangga pernah menuntut ilmu di sekolah unggulan di kota besar, bangga bisa bersekolah yang berstandar internasional dan bahkan bangga diajari oleh guru-guru yang memiliki pengalaman dan prestasi luar biasa. Namun, itu semua tidak berharga bagiku yang hanya pernah sekolah di daerah perbatasan negara. yang gedung sekolah sendiri juga tidak punya. Aku bangga pernah diajari oleh salah satu ASN yang luar biasa dedikasinya untuk anak bangsa di teras perbatasan.

Berbicara mengenai dedikasi seorang ASN, saya tidak meragukan lagi dengan Sosok guru di perbatasan Sebatik, Indonesia. Beliau adalah Ibu Rusia S.Pd atau lebih akrab disapa dengan sebutan ibu Chia oleh anak didiknya. ASN dengan Pangkat/Golongan Tk.1/III D ini mulai mengabdikan dirinya untuk anak bangsa sejak tahun 2005. Saat ini, selain bertanggung jawab mengajari mata pelajaran bahasa inggris, beliau juga sebagai Waka Kurikulum di SMA Negeri 1 Sebatik Tengah. Saya tidak bisa bayangkan bagaimana sibuknya ASN satu ini yang harus membagikan waktunya 24 jam untuk mencerdaskan anak bangsa. Sangat jarang ada ASN yang ikhlas ditempatkan di daerah perbatasan yang serba kekurangan selama belasan tahun.

Di tengah keterbatasan, yang bisa dikatakan terisolasi dari kehidupan dunia modern, hidup jauh dari perkotaan ditambah lagi pada waktu itu, saya belum memiliki gedung

sekolah sendiri hingga saya tamat SMA. Beliau tetap bersabar, mendidik kami dengan penuh pengertian, perhatian, dan selalu menasehati dan memotivasi kami untuk terus giat belajar meskipun dalam keadaan serba terbatas. Atas motivasi dan dorongan yang kuat dari beliaulah saya bisa berada di ibu kota Jakarta menuntut ilmu.

Beliau adalah sosok seorang guru yang senantiasa menekankan bahwa pendidikan karakter dan semangat nasionalisme siswa harus dipupuk sedini mungkin. Hal ini beliau terapkan dan aplikasikan kepada anak didiknya. Karena menurutnya setiap anak itu memiliki dan itu sudah pasti punya bakat, tinggal bagaimana kita menggali dan membangkitkan rasa percaya dirinya untuk berkarya.

"Bergerak melewati jalan tikus, menembus tapal batas mencari anak negeri, mereka juga anak-anak bangsa yang tinggal di negeri tetangga. Tiap hari berjuang melewati batas negara untuk mendapatkan pendidikan. Mari kita kenalkan Indonesia lewat membaca, mari kita tanamkan karakter nasionalisme di hati mereka, mari kita perlihatkan sisi dunia yang lain sehingga mereka tidak hanya melihat kebun kelapa sawit malaysia dan rumah kongsi orang tuanya. Teruslah belajar anak-anakku, tidak ada mimpi yang terlalu besar untuk kita raih yang penting adalah seberapa besar usaha yang kita lakukan untuk mencapai mimpi itu" Rusia. S.Pd

Saya adalah salah satu putra dari anak seorang TKI di Malaysia. Tahun 2008 saya meninggalkan Negara Malaysia dan merantau ke negeri sendiri untuk melanjutkan pendidikan di Indonesia. Saya banyak belajar dari sosok ibu Chia ini tentang semangat nasionalisme yang ditunjukkannya dan bagaimana karakter seorang mahasiswa itu seharusnya. Dari pendidikan karakter inilah terbentuknya semangat nasionalisme pada diri sendiri. Hingga saat ini, beliau senantiasa menasehati saya untuk terus belajar mencari ilmu dan pengalaman sebanyak-banyaknya untuk dibawa pulang bangun daerah.

Selain mengajar full di sekolah, waktu liburnya juga beliau habiskan dengan kegiatan



Beliau senantiasa bergerak mengelilingi rumah warga dengan membawa beberapa buah buku untuk dibaca warga masyarakat.

sosial di lingkungan masyarakat. Saat ini beliau mengelola pustaka baca yaitu Rumah Baca Teras Perbatasan. Berbagi ilmu tidak hanya di lingkungan sekolah semata, tetapi ada lebih penting lagi yaitu bagaimana caranya agar masyarakat sekitar bisa terbuka wawasannya. Beliau senantiasa bergerak mengelilingi rumah warga dengan membawa beberapa buah buku untuk dibaca warga masyarakat. Terkadang juga beliau beserta relawan-relawan binaanya bergerak dari satu tempat ke tempat yang lain untuk melapak buku-buku. Main Sambil Belajar Bersama Anak-Anak, Menyusuri Batas Negeri Mencari Anak Negeri Untuk Diajari Mengenal Negeri Sendiri. Atas usaha, kegigihan dan dedikasinya yang tinggi dan ikhlas mengantarkan beliau menjadi Guru Berdedikasi Tingkat Provinsi Kalimantan Utara dan menjadi juara 2 Guru Berdedikasi Tingkat Nasional.

Beliau juga seorang yang super aktif. Beliau sebagai bendahara di organisasi Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) tingkat Kecamatan Sebatik Tengah. Pengurus Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) tingkat Kecamatan Sebatik Tengah. Saya pribadi sebagai anak didiknya merasa bangga dengan perjuangan, semangat pengabdian serta dedikasinya yang tinggi bagi anak bangsa di perbatasan negara.**pri**

Sarman Sang Penyuluhan Teladan

Oleh:
Sunarti Lewang, S.P.

Sarman menghidupkan BBI kecamatan Cendana yang telah lama mati suri.



Ada kerisauan dalam diri seorang Sarman, S.Pi, ketika mendapatkan Balai Benih Induk (BBI) tempatnya bertugas tidak menjalankan fungsi dengan semestinya. Meski pun lembaga itu sudah berdiri di Kabupaten Enrekang sejak Tahun 1990, namun ketersediaan sarana dan prasarana masih sangat terbatas.

Saat mulai bertugas, Sarman mendapati kolam-kolam ikan yang tidak terurus. Kondisinya memprihatinkan. Dari 23 kolam yang tersedia hanya ada 9 kolam yang dapat digunakan. Para pembudidaya ikan di sekitar BBI kerap mengeluhkan ketersediaan benih ikan di balai itu yang sering kosong. Balai Benih Ikan (BBI) kecamatan Cendana, dianggap tidak dapat melayani masyarakat dengan maksimal, dikarenakan tidak berproduksi aktif.

Pria kelahiran Bungtu Tangla, 8 Oktober 1979 ini, tergerak untuk kembali menghidupkan BBI kecamatan Cendana yang telah lama mati suri. Awal perjuangannya di tahun 2010, saat ditugaskan sebagai penyuluhan sekaligus koordinator di BBI Kecamatan Cendana, Kabupaten Enrekang. Tiga bulan pertama Sarman fokus dengan memperbaiki kondisi kolam yang tidak produktif. Sarman harus menguras tenaga juga memutar otak untuk mengoptimalkan kolam-kolam yang telah lama tidak berproduksi.

Kendala-kendala yang dihadapi cukup berat. Saat itu, hanya dengan dibantu tiga orang tenaga sukarela, Sarman merelakan isi kantongnya untuk membayai perbaikan kolam agar memenuhi syarat dan standar dalam proses pemberian ikan air tawar. Sarman mengupayakan kembali pengadaan benih ikan, dan penyediaan pakan juga kebutuhan perawatan benih dengan mengandalkan dana pribadi.

Sulit bagi Sarman untuk menyediakan pakan dalam jumlah yang cukup, karena keterbatasan dana. Sarman yang hanya mengandalkan *cocek* sebagai ASN, membayai pakan dan perawatan benih seadanya. Hanya diganti jika benih terjual, yang kemudian digunakan kembali oleh Sarman untuk membayai produksi BBI selanjutnya.

Upaya Sarman tidak hanya sebatas pada mengembalikan BBI kecamatan Cendana sebagai penyedia benih ikan di wilayah itu, tapi juga membangun minat masyarakat untuk budidaya ikan air tawar. Rupanya usaha itu tidak sia-sia, jumlah pembudidaya ikan air tawar makin bertambah, bahkan rawa-rawa yang dulu tidak termanfaatkan, sekarang menjadi kolam budidaya. Sarman rela menghabiskan waktunya bersama pembudidaya dalam proses panjang itu, demi tercapainya tujuan dan cita-cita mengembangkan perikanan air tawar di daerahnya.

Setelah dua tahun mengelola BBI kecamatan Cendana, jumlah produksi benih ikan Mas meningkat tajam hingga mencapai 300 persen, yang kemudian berimbas pada naiknya angka pemasukan. Tahun 2012 BBI kecamatan Cendana mendapat sertifikat Cara Pemberian Ikan dengan Baik (CPIB) dari Kementerian Kelautan dan Perikanan dengan kategori "Sangat Baik". Melihat perkembangan BBI yang pesat, pemerintah mulai menyediakan sarana dan prasarana untuk menyokong produktifitas BBI kecamatan Cendana.

Saat itu, Sarman baru mengembangkan benih ikan Mas. Ikan Nila kurang diminati pembudidaya karena bobotnya yang kecil saat dipanen. Sarman mencoba menyakinkan pemerintah melalui Bupati dan Dinas terkait untuk menyediakan benih Nila unggul. Sarman kemudian membuat terobosan dengan mendatangkan indukan benih Nila jenis Gesit dan Sultana dari Balai Besar Air Tawar Sukabumi, sebanyak 200 ekor.

Guna membuktikan keunggulan produktifitas ikan Nila jenis Gesit dan Sultana, Sarman membuat demonstrasi plot untuk anak-anak pertama. Hasilnya mengejutkan, produktifitas ikan ini sangat cepat. H. Muslimin Bando, yang saat itu menjabat sebagai bupati kabupaten Enrekang, mengapresiasi pencapaian BBI dengan menggelontorkan tujuh paket benih sebanyak 2.800 indukan untuk dikembangkan. Bupati menanggapi serius hal ini, mengingat kebutuhan ikan masyarakat Enrekang hanya mengandalkan produksi ikan air tawar, sebab kabupaten Enrekang merupakan daerah dataran tinggi.

Tahun 2013, Sarman kembali ditugaskan untuk mengembangkan BBI Kecamatan Sudu. Dalam waktu satu tahun, di bawah tangan dingin Sarman yang tekun, benih ikan di BBI Sudu berhasil menyabet sertifikat CPIB dengan kategori sangat baik. Pencapaian BBI kecamatan Cendana dan Sudu kini berkisar 1,5 juta sampai 2 juta benih pertahun dengan income 150 sampai 200 juta pertahun.

Setelah sembilan tahun berjuang, Sarman bisa menikmati buah manis dari kerja kerasnya merintis kembali BBI kecamatan cendana untuk kembali produktif. Pamor BBI kecamatan Cendana yang dulunya tenggelam kini terdongkrak karena produksi benih ikannya



Kabupaten Enrekang menjadi terkenal dalam bidang perikanan air tawar, dan menjadi penyuplai benih ikan untuk beberapa kabupaten di Sulawesi Selatan.

yang berkualitas dan melimpah. Kabupaten Enrekang menjadi terkenal dalam bidang perikanan air tawar, dan menjadi penyuplai benih ikan untuk beberapa kabupaten di Sulawesi Selatan.

Berkat kerja keras dan prestasinya, Sarman ditawari untuk menduduki jabatan sebagai kepala UPTD saat itu. Tapi lelaki alumni jurusan perikanan Universitas Hasanuddin ini menolak, dia lebih memilih menjadi penyuluh, sebab penyuluh adalah ujung tombak keberhasilan perikanan ke depannya. Penyuluh adalah barisan terdepan yang berinteraksi langsung dengan petani. Lebih dari itu, alasan yang utama bagi Sarman adalah, dengan menjadi penyuluh lebih mudah baginya membagi ilmu, tanpa mengenal batas waktu dan tempat.

Bagi Sarman, Menjalankan tugas sebagai ASN harus sepenuh hati, mengabdi kepada masyarakat tanpa pamrih. Mengorbankan waktu, pikiran, tenaga demi tercapainya cita-cita dan tujuan mulia pada lembaga tepatnya mengabdi.

Sarman, atas dedikasi dan prestasinya diberikan penghargaan sebagai penyuluh teladan sekabupaten Enrekang.**Nar**

Ajarkan Aneka Pada Siswa

Oleh:
Lilis Suryani, S.Pd.

Budaya
meny alami
guru setelah
PBM selesai,
siswa secara
bergantian
meny alami
guru yang
telah
mengajar
mereka.



Aneka rasa, karsa, suasana, potensi, pengalaman, keinginan, tekad, cinta, dan cita yang lahir di sini, sebuah kecamatan kecil terisolir di pelosok kabupaten Pasaman, Sumatera Barat. Hal ini karena akses jalan yang susah menuju desa ini, desa Silayang, kecamatan Mapat Tunggal Selatan. Meskipun belum genap satu tahun saya diberikan amanah oleh negara, menjadi seorang guru di SMAN 1 Mapat Tunggal Selatan, ribuan kisah yang tak mungkin bisa digoreskan dalam artikel singkat ini telah mulai bereksplosiasi.

Sungguh aku sendiri pun tidak menyangka, ternyata masih ada desa dengan penduduk yang relatif ramai setelah menelusuri jalan setapak di sepanjang hutan dan perkebunan karet. Saya adalah penduduk asli kabupaten Pasaman, yang berjarak sekitar 45 Km dengan kecamatan ini. Meskipun berada di kabupaten yang sama, saya harus merantau juga karena jarak tempuh dan kondisi jalan yang susah, intinya saya merantau di daerah sendiri. Masyarakat dan para pelajar di kampung ini masih belum dijamah oleh pengaruh negatif internet, jadi kearifan dan tradisi lokalnya

masih kental, bukan karena tidak mau menggunakan kemajuan teknologi informasi, tapi sinyal internetlah yang tidak mendukung untuk mengajak mereka berselancar di dunia maya.

Menjadi seorang guru adalah sebuah pekerjaan mulia dan penuh tanggung jawab, betapa tidak ketika seorang guru keliru mengajarkan suatu ilmu ke siswanya, maka hal itu dapat menjadi penghalang menuju ke surga-Nya. Hal unik yang saya temukan di sekolah ini adalah kentalnya penggunaan bahasa daerah siswa ketika berada di lingkungan sekolah, bahkan banyak di antaranya yang tidak bisa mengucapkan bahasa Indonesia. Jadi agar pembelajaran yang dilakukan dapat bermanfaat dan dimengerti siswa, hal pertama yang saya ajarkan adalah melatih siswa berbahasa Indonesia sebelum masuk ke materi pembelajaran Geografi.

Hanya butuh waktu sekitar dua minggu untuk membiasakan siswa berbahasa Indonesia ketika di lingkungan sekolah, dan hal tersebut berhasil, sekarang mereka sudah



Aktivitas upacara Senin pagi yang biasanya sangat dingin, sebagai pembangkit jiwa nasionalisme siswa

bisa berbahasa Indonesia dengan baik. Proses pembelajaran pun berjalan dengan baik.

Aparatur Sipil Negara harus memiliki kualifikasi kompetensi dan kinerja yang dibutuhkan sesuai dengan jabatannya masing-masing. ASN sebagai pelayan masyarakat harus memiliki nilai ANEKA (Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi) sebagai acuan dalam melaksanakan tugas jabatannya. Hal ini sesuai yang diwacanakan oleh Bapak Gubernur Sumatera Barat beberapa bulan lalu saat pemberian Surat Keputusan.

Selain menerapkan nilai ini pada diri masing-masing, saya juga secara perlahan menerapkannya kepada siswa, mulai dari nilai akuntabilitas yaitu memberikan tanggung jawab kebersihan kelas kepada semua siswa dan hal itu sampai saat ini masih berjalan dengan baik. Nilai nasionalisme diterapkan pada setiap paginya, untuk membangkitkan rasa nasionalisme siswa biasanya diwajibkan untuk menyanyikan lagu-lagu nasional sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran.

Nilai etika publik diterapkan sesuai dengan slogan 5 S yang diterapkan di sekolah, yaitu senyum, salam, sapa, sopan, santun dan sampai saat ini semua siswa dengan antusias menerapkan hal itu. Nilai komitmen mutu diterapkan melalui pembelajaran efektif yang diberikan guru, dan memastikan bahwa siswa bisa menangkap inti sari pembelajaran. Jadi ketika siswa pulang ke rumah masing-masing mereka senantiasa membawa oleh-oleh

berupa ilmu pengetahuan baru yang mereka peroleh dari proses pembelajaran.

Dan yang terakhir adalah nilai Anti korupsi, hal ini diterapkan dengan memastikan siswa tidak ada yang terlambat masuk kelas dan senantiasa sudah berpakaian rapi ketika sudah memasuki area sekolah. Hal ini adalah salah satu nilai yang membutuhkan perjuangan ekstra dalam penerapannya, saat ini siswa sudah mulai terbiasa dengan kontrol kedisiplinan yang rutin dilaksanakan oleh guru di sekolah ini. Alhasil sekolah ini 85% sudah berubah, sudah hijrah ke arah yang lebih baik. Tinggal pengoptimalasiannya dan pembiasaan oleh siswa serta kontrol guru dalam kehidupan sekolah sehari-hari.

Aneka cita dan tekad para siswa untuk menjadi seorang yang berhasil sesuai cita-cita mereka gantungkan pohon cita-cita yang mereka tegakkan di sudut kelas. Ragam cita-cita luar biasa yang bergelantungan di pohon tersebut. Mulai dari Dokter, Guru, Polisi, Tentara, Peternak sukses, Saudagar sukses dll. Aneka karsa juga tampak menghiasi ruang kelas, memanfaatkan sampah plastik, limbah kulit jagung, bambu dll. Mereka bentuk menjadi rangkaian bunga dan juga hiasan dinding. Dalam kehidupan sehari-hari di luar sekolah, predikat sebagai Aparatur Sipil Negara juga harus berusaha menampilkan dan menerapkan nilai ANEKA. Aneka pengalaman berharga yang sungguh tak bisa diceritakan dengan rangkaian kata disuguhkan dengan indah oleh SMAN 1 Mapat Tunggul Selatan ini. *Iis*

Jangan Pernah Menyerah Teruslah Mengabdi

Oleh:
Syamsiati

menjemput
pasien
dengan
mobil pick up
pengangkut
buah sawit
milik salah
seorang
warga



Jika kau memilih jadi bidan dengan status aparatur sipil maka bersiaplah seluruh waktumu kau habiskan untuk pasien dan selebihnya untuk negara, mungkin itulah fikiran sebagian orang tapi tidak menurutku, karena bagiku menjadi seorang bidan adalah salah satu jalan mariah surga yang telah dijanjikan Tuhan.

Amanah yang telah diberikan oleh negara harus diemban dengan sebaik-baiknya dan penuh rasa tanggung jawab meski bayaran materi tak selamanya sepadan dengan pengorbanan yang telah diberikan tapi kepuasan batin adalah *reward* yang setimpal dari setiap dedikasi yang telah kita berikan untuk kemanusian

Di tangan seorang bidan diharapkan lahir generasi penurus bangsa yang sehat dan berkualitas, untuk itu dalam setiap fase kehidupan bidan diharapkan mampu hadir sebagai mitra untuk memastikan hak reproduksi serta hak kesehatan terjamin khususnya untuk kaum perempuan.

Menjadi seorang bidan itu rasanya nano - nano kadang manis kadang asam. Tapi semua rasa asam itu akan menguap ketika seorang nyawa berhasil kita antar ke dunia dengan

selamat dan tangisan pertama seorang bayi yang baru lahir akan mampu menghapus semua peluh kala sedang menolong persalinan. Kedengarannya mungkin cukup klise ketika bidan yang notabanya bukan keluarga pasien namun ikut terharu dan bahagia ketika malaikat kecil bernama bayi menyerukan tangisan untuk menyapa dunia. Sulit dijelaskan namun seperti itulah hakikatnya ikatan emosional yang terjalin di tengah tugas sebagai tenaga kesehatan.

Seperti yang aku katakan sebelumnya kalau jadi bidan itu rasanya asam manis. Pernah suatu ketika aku harus menjemput ibu hamil yang tinggal di wilayah pegunungan dengan akses jalan yang sangat buruk dan jika musim hujan tiba jalanan akan rusak dan berlubang, kiri kanan terdapat juram yang terjal, dibutuhkan keahlian khusus untuk menaklukkannya, jika tidak terbiasa melalui jalanan tersebut dan ditambah dengan kehati-hatian yang super maka nyawa menjadi taruhannya.

Saat itu aku terpaksa menjemput pasien dengan menggunakan mobil *pick up* pengangkut buah sawit milik salah seorang warga karena *ambulance* di puskesmas sedang dipakai merujuk. Tak ada keraguan sedikitpun



Jangan pernah menyerah teruslah mengabdi

saat meminta sang pemilik mobil mengantarku, yang terfikir saat itu adalah memastikan segera membawa pasien ke fasilitas kesehatan untuk bersalin.

Namun nyaliku benar-benar teruji ketika di tengah pendakian tiba-tiba mobil terhenti dan nyaris mundur karena tidak sanggup mendaki dengan beban di bagian belakang mobil yang sangat ringan, kalang kabut, mungkin itulah yang bisa menggambarkan suasana hatiku saat itu namun sedapat mungkin aku berusaha terlihat santai di depan pasien karena takutnya kepanikanku dapat mempengaruhi kondisi kesehatan ibu. Saat itu aku biasa saja turun dari mobil dan menunggu sampai berhasil melewati pendakian namun itu tak aku lakukan karena tak mungkin membiarkan pasien celaka sendirian.

Di tengah kepanikan aku memutuskan untuk pindah duduk ke belakang dan berharap itu bisa menambah beban. Sangat tidak masuk di hitungan nalar akal sehat manusia karena bobot tubuhku yang tak cukup lima puluh kilogram, namun tidak ada yang bisa melawan campur tangan Tuhan nyatanya sesaat setalah aku pindah kebelakang dengan lancar mobil berhasil menaklukkan terjalnya jalanan di tengah gerimis dan sinar tamaram malam hingga mengantarku tiba di puskesmas dengan selamat.

Di lain waktu saat aku merujuk pasien ibu hamil dengan kasus perdarahan dan kehamilan belum cukup bulan. Tak cukup sejam berselang pasien mengeluh kesakitan hebat, persalinan pun tak terelakkan lagi dengan *ambulance* yang masih melaju kencang dan yang paling miris di tengah kepanikanku menolong persalinan tiba-tiba pasien muntah dan tepat mengarah kepadaku, tak ada yang aku pedulikan yang terpikir saat itu adalah bagaimana tetap konsetrasi menolong persalinan dengan badanku yang tak seimbang akibat laju *ambulance*.

Seorang bayi perempuan lahir dengan besar tak lebih dari botol minuman mineral ukuran 600 ml, nafasnya tersengal-sengal tak teratur. sepanjang jalan aku hanya bisa berdoa dalam hati semoga bayi yang kini aku dekapt mampu bertahan setidaknya sampai ke rumah sakit tapi apalah daya bayi mungil itu ternyata menyerah pada perjuangan hidup, dia meninggal dalam dekapanku namun satu hal yang meski aku syukuri ibunya sampai dengan selamat di rumah sakit. Untukmu teman sejawat di manapun kalian berada:

"Dalam setiap kesulitan akan selalu ada keajaiban yang mungkin tak bisa dicerna nalar manusia, jangan pernah menyerah teruslah mengabdi untuk menyelamatkan seluruh wanita di Mayapada", Syam

Berkenalan dengan *Scrum*: Metode Kerja Bersifat *Agile*

Penulis:
 Berry Barusman
Pranata Hubungan Masyarakat
Badan Kepegawaian Negara



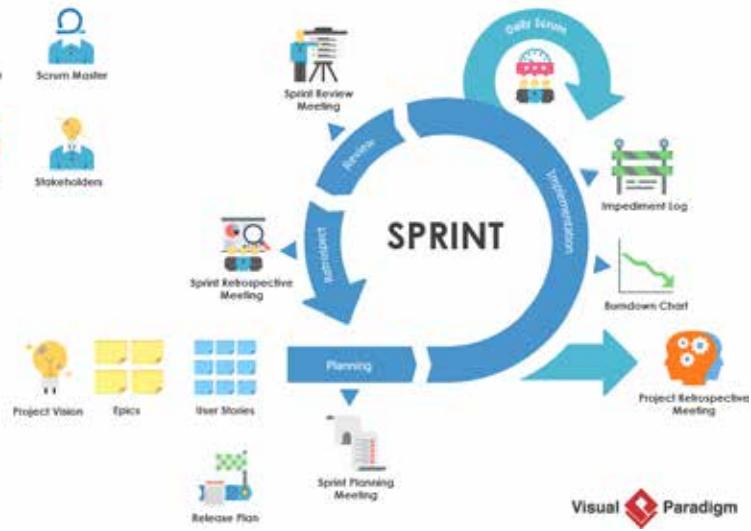
Scrum merupakan salah satu metode kerja untuk pembuatan perangkat lunak dengan prinsip *agile*, selain metode lain, seperti *Extreme Programming* (*XP*). Adalah Ken Schwaber dan Jeff Sutherland yang pertama kali mempresentasikan *Scrum* pada tahun 1995. Konon, kedua orang tersebut menciptakan *Scrum* karena terinspirasi dari permainan *rugby*. Menurut *scrumguides.org*, *Scrum* adalah sebuah kerangka kerja untuk mengembangkan dan mengelola produk kompleks sehingga orang-orang dapat menyelesaikan permasalahan kompleks yang senantiasa berubah, pada saat bersamaan menghasilkan produk dengan nilai setinggi mungkin secara kreatif dan produktif. *Scrum* sendiri didasari oleh teori kontrol proses empiris, atau dengan kata lain, empirisme. Empirisme menekankan bahwa pengetahuan berasal dari pengalaman dan pembuatan keputusan didasari oleh pengetahuan yang telah dimiliki hingga saat ini. *Scrum* menggunakan pendekatan berkala dan bertahap untuk meningkatkan predikabilitas dan mengendalikan risiko.

Walaupun di awal kemunculannya, *Scrum* hanya digunakan untuk pembuatan perangkat lunak, kini *Scrum*

digunakan juga untuk pekerjaan lain di luar bisnis teknologi informasi. Banyak perusahaan multinasional menginternalisasi atau mengadopsi teknik ini sebagai standar bekerja mereka, karena secara umum teknik *Scrum* berhasil membuat beberapa perusahaan menaikkan omzet karena sistem yang telah teruji ini. Teknik *Scrum* membuat pekerjaan menjadi lebih tertata dan lebih detail. Di Indonesia, kini banyak perusahaan rintisan sudah mengaplikasikan *Scrum* sebagai metode kerja. Sifatnya yang ringan, mudah dipahami, dan berorientasi pada hasil yang maksimal menjadi salah satu alasannya.

Dalam pelaksanaan kerjanya, Tim *Scrum* terdiri dari *Product Owner*, Tim Pengembang, dan *Scrum Master*. *Product Owner* bertanggung jawab untuk memaksimalkan nilai produk dan hasil kerja Tim Pengembang. Cara pelaksanaannya sangat bervariasi antarorganisasi, Tim *Scrum* dan individu. Tim Pengembang terdiri atas para profesional yang bekerja untuk menghasilkan tambahan potongan produk selesai atau biasa disebut *Inkrement*, yang berpotensi untuk dirilis di setiap akhir *Sprint*. Hanya anggota Tim Pengembang yang mengembangkan *Inkrement* ini. *Scrum Master* bertanggung jawab untuk memastikan *Scrum*

The Agile – Scrum Framework



Gambar 1.1 Kerangka Kerja Scrum

telah dipahami dan dilaksanakan. *Scrum Master* melakukannya dengan memastikan *Tim Scrum* mengikuti teori, praktik, dan aturan main *Scrum*.

Gambar 1.1 menjelaskan tentang alur kerja metode *Scrum*. Penggeraan satu produk dilakukan dengan membuat satu *Sprint*, yang tahapan-tahapannya, meliputi *Sprint Planning*, *Daily Scrum*, *Sprint Review*, dan *Sprint Retrospective*. Jika dijabarkan lebih lanjut adalah sebagai berikut.

a. *Sprint Planning*

Perencanaan yang dibuat oleh seluruh anggota *Tim Scrum* secara kolaboratif. *Scrum Master* memastikan bahwa tahapan ini dilaksanakan dan setiap anggota memahami tujuannya. Selain itu, *Scrum Master* juga mengedukasi *Tim Scrum* untuk melaksanakannya dalam batasan waktu yang telah ditentukan. Jenis pekerjaan diklasifikasikan dari yang termudah untuk menjadi prioritas.

b. *Daily Scrum*

Stand up meeting dengan batasan waktu maksimum selama 15 menit per hari agar *Tim Pengembang* dapat menyinkronisasikan pekerjaan mereka dan membuat perencanaan untuk 24 jam ke depan. Hal ini dilakukan dengan meninjau pekerjaan semenjak kegiatan *Daily Scrum* terakhir dan memperkirakan pekerjaan yang dapat dilakukan sebelum melakukan *Daily Scrum* berikutnya. *Scrum master* dapat menggunakan aplikasi seperti *Trello* untuk memudahkan pemantauan pekerjaan.

c. *Sprint Review*

Kegiatan ini diadakan di akhir *Sprint* untuk meninjau produk dan mengubah *Product Backlog*, bila diperlukan. Pada saat *Sprint Review*, *Tim Scrum* dan *stakeholder* berkolaborasi untuk membahas apa yang telah dikerjakan dalam *Sprint* yang baru usai. Berdasarkan hasil

tersebut dan semua perubahan *Product Backlog* pada saat *Sprint*, untuk mengoptimalkan nilai produk, para hadirin berkolaborasi menentukan apa yang dapat dikerjakan di *Sprint* berikutnya.

d. *Sprint Retrospective*

Tahapan kegiatan yang menjadi kesempatan bagi *Tim Scrum* untuk meninjau dirinya sendiri dan membuat perencanaan mengenai peningkatan yang akan dilakukan di *Sprint* berikutnya. Salah satu metode yang bisa digunakan saat *Sprint Retrospective* adalah *DAKI; Drop, Add, Keep, and Improve*.

Lantas, Apakah *Scrum* Bisa Digunakan Instansi Pemerintah Sebagai Salah Satu Metode Kerja?

Dikutip Detik.com pada Selasa (6/6/2017), Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Asman Abnur mengatakan permasalahan utama Birokrat pengukuran kinerja. Asman membandingkan dengan sektor swasta yang memberikan target terhadap performa pegawainya. Lebih lanjut, Asman bercerita tentang Pemerintah Daerah A yang membuat pengairan/irigasi tapi sumber airnya tidak ada. Atau Pemerintah Daerah B yang membuat perbaikan drainase namun tidak dilewati air. Kejadian-kejadian itu, menurut Asman sudah menjadi masalah yang amat fundamental bagi birokrat. Melihat kondisi itu, metode kerja *Scrum* sangat cocok untuk digunakan pada pekerjaan-pekerjaan di Instansi Pemerintah.



Gambar 1.2 Artefak Scrum

Melihat cara kerja *Scrum* yang memfokuskan pada efektivitas, kelincahan, dan hasil kerja, kesalahan-kesalahan yang tadi disebutkan akan diminimalisasi. Tahapan *Sprint* akan membantu proses bekerja menjadi lebih tertata dan lebih detail. Garis komando birokrasi yang selama ini berlaku bisa disesuaikan dengan posisi-posisi yang dibutuhkan pada sebuah *Tim Scrum*.

Akuntabilitas terhadap sebuah pekerjaan di Instansi Pemerintah adalah sebuah keharusan, maka dokumentasi pekerjaan yang dihasilkan oleh metode *Scrum* menjadi penting. Dokumentasi yang dimaksud adalah *Artefak Scrum*. *Artefak Scrum* merepresentasikan pekerjaan atau nilai, bertujuan untuk menyediakan transparansi, dan kesempatan-kesempatan untuk peninjauan dan adaptasi. Artefak yang didefinisikan oleh *Scrum* secara khusus dirancang untuk meningkatkan transparansi dari informasi kunci, dengan begitu semua pihak dapat memiliki pemahaman yang sama terhadap artefak. *Artefak Scrum* terdiri dari (1) *Product Backlog*, yang merupakan daftar terurut, dari setiap hal yang berkemungkinan dibutuhkan di dalam produk, dan juga merupakan sumber utama, dari daftar kebutuhan mengenai semua hal yang perlu dilakukan terhadap produk. *Product Owner* bertanggung jawab terhadap *Product Backlog*, termasuk isinya, ketersediaannya, dan urutannya. (2) *Sprint Backlog* merupakan sekumpulan item *Product Backlog* yang telah dipilih untuk dikerjakan di *Sprint*, juga di dalamnya rencana untuk mengembangkan potongan tambahan produk dan merealisasikan *Sprint Goal*. Selain itu, *Sprint Backlog* adalah perkiraan mengenai fungsionalitas apa yang akan tersedia di *Inkrement* selanjutnya dan pekerjaan yang perlu dikerjakan untuk menghantarkan fungsionalitas tersebut menjadi potongan tambahan produk yang selesai. *Sprint Backlog* menampilkan semua pekerjaan yang dibutuhkan untuk mencapai *Sprint Goal* yang dibuat oleh *Tim Pengembang*.

Labor Mobility in ASEAN: Mutual Recognition Agreement and Beyond *)

Penulis:
Ridwan, M., & Putranto, H. D.
National Civil Service Agency of Indonesia (BKN)



The ASEAN Economic Community (AEC) shall be the goal of regional economic integration by 2015. While setting the goals, ASEAN Socio-Cultural Community (ASCC) Blueprint 2025 underlines the need for "the promotion of equitable access to opportunities for ASEAN peoples, and the promotion and protection of migrant workers" as a key element for achieving greater economic integration in the region.

As a matter of fact, thousands of migrants move yearly between ASEAN Member States (AMS) in search of work. Six million ASEAN citizens reported currently residing in other AMS though this is probably a large underestimate. According to Capannelli, AMS can simply be divided into net sending and net receiving countries for labor: Cambodia, Lao Democratic People's Republic, Myanmar, Indonesia, Viet Nam and the Philippines are net senders; Singapore, Thailand, Malaysia and Brunei Darussalam are net receivers (Fig. 1). The majority of migrants are low-skilled, and many are irregular. Chia (2013) concluded that large income disparities among geographically-close ASEAN members, differential rates of population growth and aging, and the absence of regional redistributive mechanisms create large labor deficits and surpluses.

Even though flows of skilled labor in ASEAN have increased, they remain small in comparison to the flows of unskilled or semi-skilled labor migration. The majority of emigrants have only primary education (Fig. 2). In Indonesia, Myanmar, Cambodia, Thailand and the Lao People's Democratic Republic, unskilled migration outstrips skilled migration significantly.

Mutual Recognition Arrangement (MRA)

ASEAN addresses these issues by facilitating the free flow of skilled labor across the region, taking into account relevant domestic regulations and market demand conditions. The implementation of skilled labor mobility is conducted by developing several MRAs, another important step

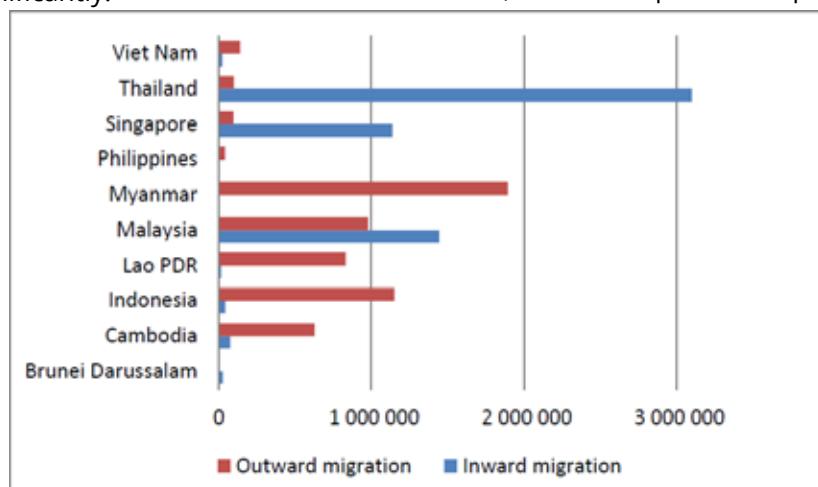


Fig. 1 Intra-ASEAN Migration: Stock of Total Migrants 2013 (source: UN DESA, Global Migration Database).

OECD (2013) reported that the increase in the number of graduates in populous countries, such as China, India or Indonesia, more than compensated the increase in the outflow of highly educated migrants. The same trend has been seen in countries invested heavily in tertiary education.

towards greater mobility and regional integration. These were intended to facilitate trade in services by mutual recognition of authorization, licensing, or certification of professional service suppliers, however taking into account "domestic regulations and

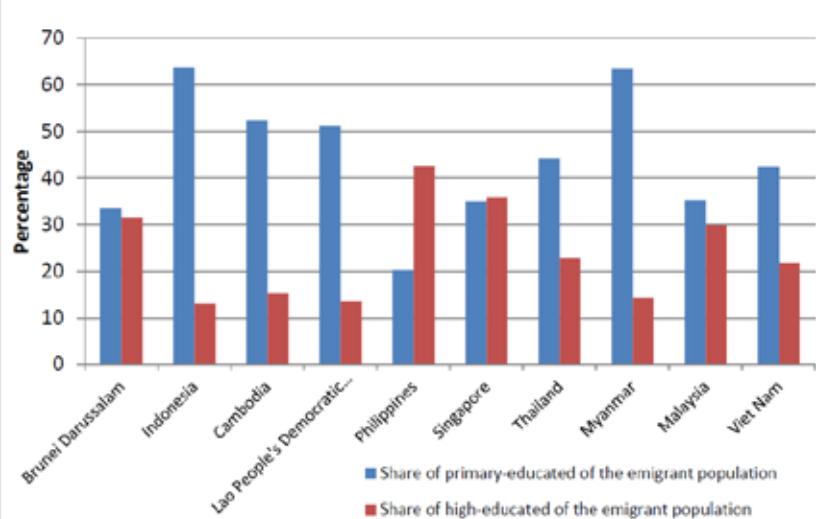


Fig. 2 Educational attainment of migrant (source: OECD Database DIOC-E).

market demand conditions" (ASEAN Integration in Services 2009).

Discussions about harmonization of professional services have evolved in eight sectors, covering engineering, accountancy, architecture, surveying, nursing, dental and medical practitioners, and tourism (Box 1). Nevertheless, implementation of these MRAs is still in progress, with levels of implementation varying considerably across the different professions and depending mostly on the national regulatory capacities.

Surveying lay down the broad principles and framework for the negotiating bilateral or multilateral MRAs, although the new MRA on Accountancy Services signed in 2014 supersedes the original framework agreement and adopts a similar approach to engineering and architecture.

The MRAs on Nursing, Medical Practitioners, and Dental Practitioners focus on exchange of information and best practices on the licensing and registration of healthcare practitioners, as well as capacity building. The MRA on Tourism Professionals is designed to enable the mobility of a skilled

improving qualifications within the tourism workforce in the region. The different approaches used by ASEAN in crafting its MRAs reflect the varying nature of the provision of these services and the realities of regulatory regimes across AMS.

Notably, for professions like engineering and architecture, regional bodies, in the form of Chartered Professional Coordinating Committees, have been designed to develop and monitor mutually acceptable standards and criteria for facilitating practice of the respective professions within ASEAN states. Only these two professions stipulate eligibility of a so-called ASEAN Chartered Professional Engineer (ACPE) or ASEAN Architect (Jurje, 2015).

However, to obtain the standard certification, the applicant must hold a professional license issued by the regulatory body in the home country, which will then be reviewed by the ASEAN Chartered Professional Engineers Coordinating Committee or the ASEAN Architect Council. If the application is approved, a professional is allowed to work as "Registered Foreign Professional Engineer" in another

ASEAN country, nevertheless subject to domestic rules and regulation. Nationality/citizenship requirements could thus constitute barriers to the movement of professionals within the region. Hence, a MRA does not equate automatic recognition and does not imply free movement of professionals in the ASEAN region.

For the rest of professions, the MRAs in place only lay down the principles and framework for negotiating the recognition and mobility conditions for

MRAs are seen as embodying the main policy tool for skilled labour mobility in ASEAN. MRAs are not expected to override local laws, instead, the agreements are applicable only in accordance with prevailing laws and regulations of the host country. There have been eight concluded MRAs in ASEAN:

- i. Engineering Services, December 2005
- ii. Nursing Services, December 2006
- iii. Architectural Services, November 2007
- iv. A framework for Surveying Qualifications, November 2007
- v. Medical Practitioners, February 2009
- vi. Dental Practitioners, February 2009
- vii. A framework for Accounting Services, February 2009; subsequently succeeded by MRA on Accountancy Services, November 2014.
- viii. Tourism Professionals, November 2012

Box 1 Concluded MRAs (source: ASEAN Secretariat).

MRA Implementations

MRAs adopt different approaches (Yue, 2013). MRAs on Engineering and Architecture provide recognition of qualifications for registered ASEAN professionals. The MRAs on Accountancy Services and

tourism workforce, exchanging information on best practices in competency-based education and training, as well as to provide opportunities for capacity building across the region. The MRA will also serve as an important driver for raising standards of tourism and

professionals on a bilateral or multilateral basis and remain subject to various national regulations. For instance, although the MRA for nursing provides in principle a great opportunity for nurses to practice in another country, language requirements could in fact raise serious barriers to mobility.

On the other hand, many professionals are working as corporate employees rather than independent practitioners and often do not need local license as they hold foreign license or proper education. Thus, while the original meaning of MRAs (e.g. local license of regulated profession) is still valid and remain an important instrument to facilitate movement of skilled labor, there are other potential ways to utilize MRAs for the same purpose. An MRA can function as an instrument to bridge the information gap between potential employers and potential employees.

Fukunaga (2015) concluded that the problem in hiring foreign licensed professionals as corporate employees is not the lack of local licensed professionals, but the employers do not have good information on the quality of foreign licensed professional and on skilled labor. While an MRA does not automatically mean local license for independent practice, it can still provide quality signal supplemented by list of regionally qualified professionals.

Country	2012	2015	2016
Brunei D.	0	2	6
Cambodia	0	0	30
Indonesia	99	486	746
Lao PDR	0	0	11
Malaysia	149	207	261
Myanmar	0	101	200
Philippines	0	77	174
Singapore	183	229	235
Thailand	0	24	123
Vietnam	9	134	196
Total	440	1260	1982

Table 1 Number of ACPE (Hamanaka, 2016).

ASEAN Qualification Reference Framework (AQRF)

One of the challenges in facilitating the movement of professionals or skilled labor is the differences in country qualifications across AMS. These qualifications cover not only licensing and certification aspects, but also broader qualifications such as education, technical and vocational training, and higher education. The ASEAN Qualification Reference Framework (AQRF) provides a possible solution to this situation. Bautista (2017) stated that AQRF is a valuable translation tool that will enable comparison of qualifications across AMS. Not only does AQRF help greater understanding within a lifelong learning framework, the education and training systems of AMS, but it also facilitates recognition of qualifications across the region for purposes of student and worker mobility.

Indonesian Qualifications Framework (IQF)

Following the AQRF, the IQF comprising a nine-level national qualifications framework has now established (Fig. 3). The framework was announced in a Presidential Decree (No. 8/2012). In the education sector, IQF is now firmly

established through a Ministerial Decree (No. 73/2013) promulgated by the Ministry of National Education and Culture.

Once the overall detailed architecture for a functioning national Technical/Vocational Education Training (TVET) and higher education system based on the new IQF is in place, support will be required to operationalize regulatory accreditation of training institutions and to open up all the TVET delivery modes that a competency-based system makes possible (Fig. 4): (1) skills acquisition from training through public and private institutions; (2) skills acquisition from structured training in the workplace; (3) skills recognition from assessed informal training through NGOs and community based agencies; and (4) skills recognition through direct assessment to recognize prior learning.

Remaining Challenges in the IQF

The huge challenge now is to finalize the detailed features of the nine-level framework and to make it operational to support national economic and social development. Some of the issues which require addressing include:

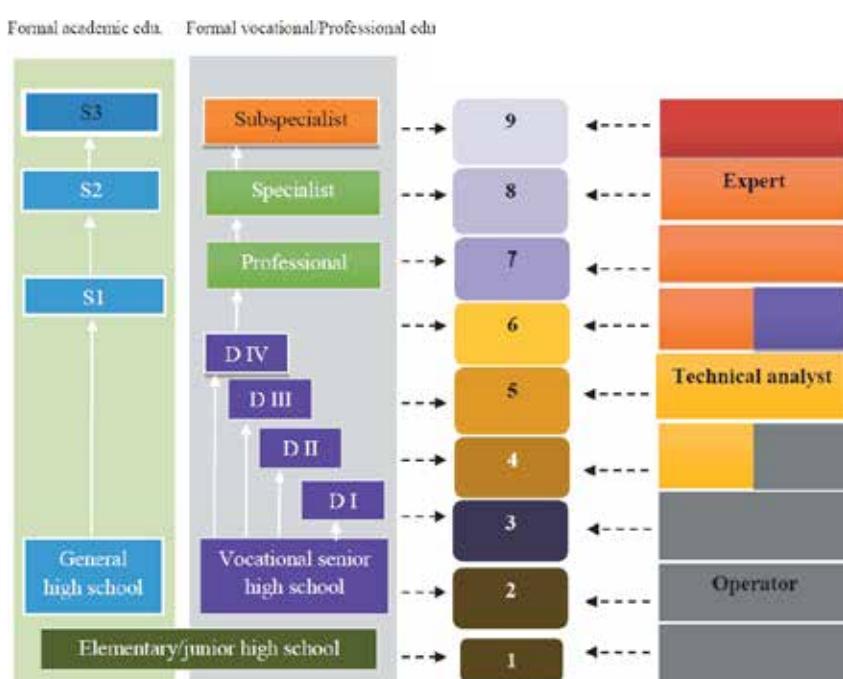


Fig. 3 The Indonesian Qualification Framework (IQF, source: Mega Santoso)

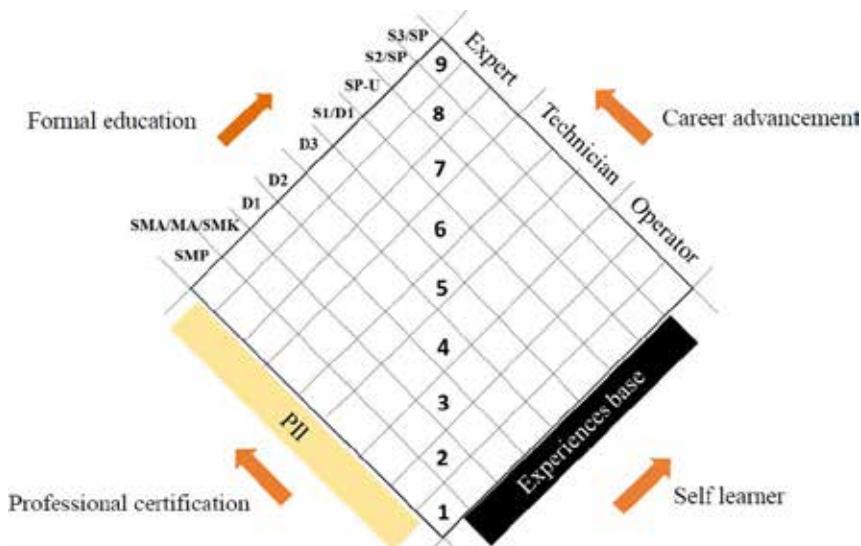


Fig. 4 Improving IQF level through various pathways (ASEAN TRIANGLE Project)

1. implementation of the level descriptors to promote consistent rating of qualifications offered through educational institutions and Ministries;
2. development of qualifications definitions, especially for advanced qualifications, to promote international benchmarking;
3. specification of the required outcomes format for higher qualifications;
4. specification of the competency format for TVET qualifications;
5. establishment of quality assurance requirements for all qualifications;
6. decisions on required industry and professional body involvement in the development, maintenance, and updating of qualifications;
7. national policies on student assessment and on the promotion of the national consistency of assessment;
8. finalization of policies and operational processes for the recognition of prior learning;
9. establishment of the central governance structure for IQF involving all key Ministries and national stakeholders;

10. development of policies to achieve whole of government participation to promote unified national human resources development; and
11. establishment of a national website and database for ASEAN reference.

A 2010 study by the ILO noted that the lack of coordination and focus of the education and training systems caused significant problems typified by the fact that "Indonesian ministries run apprenticeship and training programs independently, refusing to recognize the legitimacy of each others' certification". Moreover, the current system "is not flexible enough to meet industry training needs or the demands of the economy and labor market generally".

The report also pointed out that the duality of having a vocational secondary education system running alongside a national training system leads to "training initiatives [being] poorly executed". To address this issue, the National Education Standards Board (BNSP) now convenes regular meetings in order to bring together the many ministries involved in human resources development.

Towards More Open Labor Markets: Beyond MRA

While the ambition to have free flows of skilled labor is bold, current policies even if fully implemented are insufficient to achieve this. Many sectors will remain limited to nationals even where MRAs have been concluded as the majority of labor migrants in ASEAN are low-skilled and the AEC framework does little to either: (i) open labor markets to low-skilled migrants; or (ii) provide co-operative mechanisms to better regulate existing patterns of migration and discourage irregular migration.

Pay More Attention on Lower Skilled Labor

Nevertheless, restricting mobility to skilled professionals and not addressing the vast majority of labor flows (a reality in the region), would leave out opportunities and positive developmental impacts associated with a well-managed labor migration approach. Future sustained regional policies aiming to a cooperative scheme, covering all labor could increase the benefits in sending and receiving countries, and would also assure protection for the migrants themselves.

Huelser and Heal (2014) predicted that it is unlikely that ASEAN could in the foreseeable future consider EU-style freedom of labor movements; the large disparities in income and limited land and populations in popular destinations such as Singapore and Brunei Darussalam will make this a political impossibility.

Some Recommendations

To realize the full potential benefits of deeper labor market integration, more co-operation is needed. Huelser and Heal (2014) suggest deeper labor market policy development.

Services-related mobility

The Movement of Natural Person (MNP) Agreement is not yet implemented across Member States. Service sector integration in the region will trigger greater flows of services providers, thus in future rounds of trade negotiations, Mode 4 could extend its coverage and encompass also categories of service suppliers delinked from commercial presence, as well as harmonize/remove visa and immigration requirements, other barriers related to economic tests or numerical quotas and foreign workers levies associated with the mobility of skilled people.

MRAs and mobility schemes for lower skilled migrants

The institutional and policy reforms concerning the qualification reference framework as well as implementation of existing MRAs are on the way. Over time, ASEAN leaders could consider mutual skills recognition arrangements for medium-skill occupations (e.g. construction, garment workers, fishermen, etc.) – this might provide a more manageable and transparent channel to address labor movement that is already taking place in the region, in the short and medium term helping to respond to demographic and income disparities among Member States. Well managed temporary schemes for lower skilled workers could channel irregular migration into legal programs, reassuring receiving countries that migration can be managed.

Protection of migrant workers and security portability

The Declaration on Social Rights ensures protection of labor migrants, coverage and portability of social securities could be extended, as well as adequate measures for decent payments enforced.

Whereas low-wage, low-skill migrant labor may offer short-term gains, on the medium and longer term it can create disincentives to advance technologically and improve economic outputs in both sending and receiving countries.

Ratifying international Conventions and implementing the ASEAN Declaration on the Protection and promotion of Rights of Migrant Workers (Cebu Declaration), would contribute to fight against the exploitation of migrant labor and to ensure an orderly movement of people in the region. Until now in ASEAN only Cambodia, Indonesia and Philippines have ratified all Fundamental Conventions on Migrants, all these countries being net migrant sending countries, and none of the destination countries have ratified relevant treaties, such as the Discrimination Convention 111/1958, which prohibits discrimination related to employment and occupation.

Finally, introducing a regional scheme of portable social security would enhance economic security and reduce costs with returning migrants who lack security coverage and at the same time diminish incentives to overstaying.

References

- World Migration in Figures, OECD, 2013, available at <http://www.oecd.org/els/mig/WorldMigration-in-Figures.pdf>
- ASEAN Integration in Services. ASEAN Secretariat, 2009, available at <http://www.asean.org/archive/Publication-Integration-in-Services.pdf>
- Fukunaga, Y., Assessing the Progress of ASEAN MRAs on Professional Services, ERIA Discussion Paper Series 2015-21, Economic Research Institute for ASEAN and East Asia, Jakarta, 2015
- Yue, C., S., Free Flow of Skilled Labor in ASEAN, ASEAN Economic Community Scorecard: Performance and Perception, Singapore: ISEAS, 2013
- Jurje, F., Lavenex, S., ASEAN Economic Community: what model for labor mobility?, Working Paper No 2015/02, January 2015
- Hamanaka, S., Jusoh, S., The Emerging ASEAN Approach to Mutual Recognition: A Comparison with Europe, Trans-Tasman, and North America, IDE Discussion Paper No. 618
- Bautista, C., B., Press Release of the 1st AQRF Committee Meeting, Jakarta, 9-10 February 2017, available at <http://asean.org/asean-economic-community/sectoral-bodies-under-the-purview-ofaem/services/asean-qualifications-reference-framework/>
- Assessment of the readiness of ASEAN Member States for implementation of the commitment to the free flow of skilled labor within the ASEAN Economic Community from 2015 / Tripartite Action 11 for the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers (ASEAN TRIANGLE Project), ILO Regional Office for Asia and the Pacific, Bangkok, 2014
- International Labor Organization (ILO), Effectiveness, efficiency and impact of Indonesia's Apprenticeship Programme, Jakarta, 2010
- Huelser, S., Heal, A., Moving Freely? Labour Mobility in ASEAN, Asia-Pacific Research and Training Network on Trade, Policy Brief No. 40, June 2014



@BKNgoid



@BKNgoid



@BKNgoidofficial



@BKNgoidofficial



willy_albaru @viviyahya_nih perlu di follow



thunderb_olt Betul sekali sudah transparan & dapat dipertanggung jawabkan... Alhamdulillah taun kemarin saya lolos kemenkumham padahal hanya anak tukang tambal ban... Ini bukti bahwa siapa pun bisa jadi ASN... Asal mau ikhtiar... Tetap semangat gaes ☺ tetap semangat mimin RKN ☺



Bisri Mohamad Alhamdulillah... BKN smakin mantap.... Cela para penipu semakin smpit n nyaris tdk ada celah.... Dan berkat reformasi bkn pula istri ku bisa jdi ASN. Semula ASN hanya sbatas impian.... Karna cara prekrutanya tdk trnsparan.... Dulu, siapa yg punya uang banyak n punya knalan pjabat, itulah yg jdi ASN Tpi skrg.... BKN MANTAP ABIS....

Suka · Balas · Kirim Pesan · 4h

rism_jayanti Alhamdulillah terimakasih Babinrohis KORPRI BKN dan Bulan Sabit Merah Indonesia (BSMI) di tahun ini ponakan saya bisa ikut khitanan massal dalam rangka HUT BKN KE-71 Di Kantor BKN Pusat...



bkn go id official • Ikuti



ekasyahputrid Ini akun BKN mbak, biasanya info perekruit PNS ada diinfokan disini @zahra_hu02

9 ming · 1 suka · Balas
Luh Putu Suarniti Terimakasih mimin,,, Rahayu Ian Rahajeng

Suka · Balas · Kirim

lasryandrizna Nah follow ig yang ini, ini akun nya @saknahjhonson



Nyoman Selamat Matur suksme Mimin.
Semoga kedamaian menyelimuti alam semesta.

1



Hasrah trima kasih BAKN atas transparansi dlm rekrutmen CPNS dan sekolah kedinasan dan alhamdulillah kedua anakku lulus CPNS formasi 2018 dan sekolah ikatan dinas juga 2018.semoga keduanya sehat ,panjang dan sukses.aamiin

Suka · Balas · Kirim Pesan · 2m

3



Bisri Mohamad Alhamdulillah... BKN smakin mantap.... Cela para penipu semakin smpit n nyaris tdk ada celah....

Dan berkat reformasi bkn pula istri ku bisa jdi ASN. Semula ASN hanya sbatas impian....

Karna cara prekrutanya tdk trnsparan.... Dulu, siapa yg punya uang banyak n punya knalan pjabat, itulah yg jdi ASN Tpi skrg.... BKN MANTAP ABIS....

Suka · Balas · Kirim Pesan · 1m

5



Tengku Guru kagum sama yg pke kacamata ..itulah mimin yg menemani kami setia di penerimaan cpns 2018.

Suka · Balas · Kirim Pesan · 1 jam



#ASNKiniBeda @BKNgoid · May 3

#AskMiminBKNgoid Harus bisa yakinkan internal bahwa gaul itu penting,

78% of our followers are milenials. So we've changed our policy lately: understand their needs, emotions, style, way of life. We still have news, press briefs, announcements at bkn.go.id.



Yudha Wira Pratama @dewayana_syuken · May 3

Replying to @BKNgoid

Min caranya biar jadi admin yg santai kayak mimin gimana? Jarang bgt admin pemerintah yg gaul 😊

Suka · Balas · Kirim Pesan · 13

4 · 54



Sugeng Widodo Sip indonesia makin maju

Suka · Balas · Kirim Pesan · 2 jam



Lenny Nur Cahaya Purba Mantap. Para penipu harus diberi efek jera.

Suka · Balas · Kirim Pesan · 19 jam

Syaifullah Dan Verawati Semoga menghasilkan ASN yang berahlak, dan amanah...

Suka · Balas · Kirim Pesan · 3m

1



1 balasan



Adhar Adhar Mantap min buka ruang administrasi dan laporan Yang langsung dan transparan Untuk orang..orang kecil melaporkan masalah

Suka · Balas · Kirim Pesan · 3m



Syaiful Bahri Salut buat BKN, 🙌🙌, jgn ksh kendor bang.

Suka · Balas · Kirim Pesan · 19 jam

2



Next Goal Wins

"Kita telah melawan Nak, Nyo. Sebaik - baiknya, sehormat- hormatnya." Frasa terkenal milik sang Maestro, Pramudya Ananta Toer, yang selalu membuat bulu kuduk bergidik saat membacanya.

Pada kesempatan kali ini, saya ingin mengulas film dokumenter yang dibuat oleh Sutradara asal Inggris Mike Brett dan Steve Jamison pada tahun 2014 silam. Sama seperti film-film dokumenter lainnya, yang tentu saja selalu menarik, film ini sukses membuat takjub karena kisah inspiratifnya.

American Samoa atau Amerika Samoa, negara yang secara teritori berada di bawah Amerika Serikat, adalah negara yang secara geografis ada di wilayah samudera pasifik. Namun miris, berbeda dengan tim sepak bola Amerika Serikat, tim sepak bola Amerika Samoa adalah penghuni dasar peringkat *Fédération Internationale de Football Association (FIFA)*, setidaknya hingga satu dekade setelah kekalahan bersejarah melawan tim sepak bola Australia. Nicky Salapu, Penjaga Gawang tim sepak bola Amerika Samoa, mengatakan bagaimana rasanya saat timnya dikalahkan tim sepakbola Australia 31 gol tanpa balas—menjadi rekor kekalahan terbesar sepak bola profesional—pada 2001. Nicky menceritakan

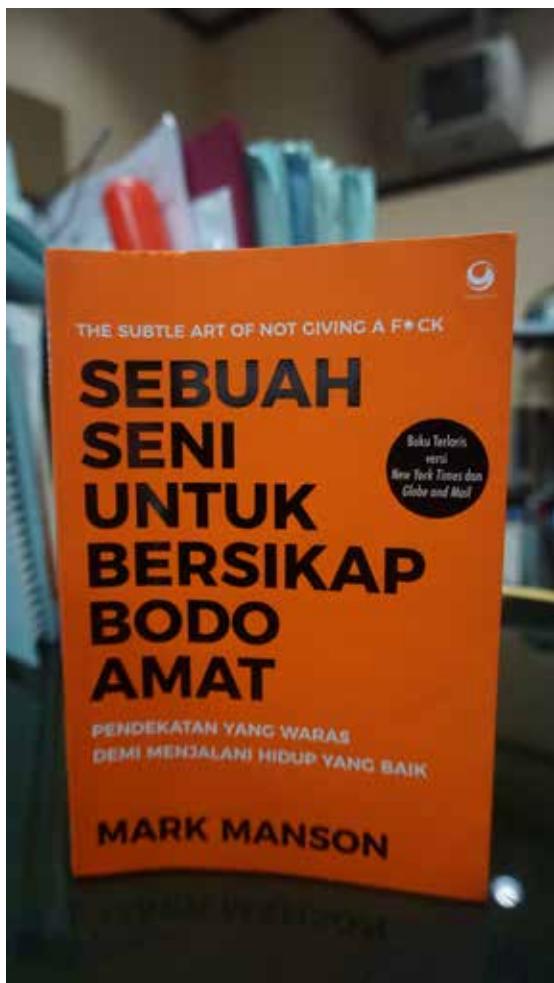
rasa trauma yang dideritanya dan juga rekan setimnya kala itu. "Saya berharap bisa mengubah waktu dan kembali ke pertandingan (melawan Australia) itu. Saya ingin mengubah semuanya. Mengubah apa yang dimuat di internet. Karena itu momen yang sangat memalukan," Kata Nicky, di awal film. Bahkan, pelatih tim Sepak bola Amerika Samoa, Lalogaafua, tidak ingat secara pasti berapa skor akhir pertandingan itu. "Saya tidak begitu yakin. 31 atau 32," kenangnya, merujuk banyaknya gol ke gawang tim sepak bola Amerika Samoa.

Ya, satu dekade setelah pertandingan itu, Amerika Samoa masih menempati peringkat paling bawah pada Rangking FIFA, karena tidak pernah memenangkan satu pun pertandingan resmi yang digelar FIFA. Jengah dengan olok-olok rival, Ketua Federasi Sepak Bola Amerika Samoa, Tavita Taumua, mengambil langkah strategis dengan mendatangkan seorang Psikolog Olahraga, hingga memperkerjakan seorang sukarelawan asal Kota Seattle, sebagai seorang Pelatih. Namun hasilnya tetap nihil, tim Amerika Samoa selalu menelan kekalahan. Namun, semuanya berubah saat satu bulan jelang kualifikasi Piala Dunia 2014. Tavita menghubungi Federasi Sepak bola Amerika Serikat, meminta bantuan agar tim sepak bola negaranya bisa meraih hasil yang bagus kala menjalani pertandingan kualifikasi Piala Dunia 2014. Merespons hal itu, Federasi Sepak bola Amerika

Serikat membuka lowongan Pelatih Tim Sepak Bola Amerika Samoa. Akhirnya, adalah Thomas Rongen, Pelatih sepakbola asal Belanda, yang hanya menjadi satu-satunya orang yang melamar lowongan itu.

Aura optimis terpancar di wajah seluruh pemain dan tim. Karakter Rongen yang keras dan tegas, menempa mental seluruh pemain menjadi lebih baik. Di samping itu, Rongen pun mulai mencari bakat sepak bola yang memiliki keturunan Amerika Samoa, dan memadupadankannya dengan pemain yang sudah ada. Nicky, sang Kiper legendaris yang sudah menetap di Kota Seattle pun turut dipanggil kembali. Walau akhirnya gagal lolos ke fase kualifikasi Piala Dunia 2014 berikutnya, usaha untuk mengubah reputasi buruk yang dimiliki tim sepak bola Amerika Samoa sangat patut untuk diacungi jempol. Mereka akhirnya berhasil memenangkan pertandingan resmi pertamanya. Akan ada cerita kebanggaan yang bisa diceritakan kepada anak dan cucu kelak.

Sesuai judulnya, film *Next Goal Wins* adalah potret sempurna tentang tekad dan usaha pantang menyerah. Bukan tentang siapa yang mencetak gol kemudian jadi pemenang, tapi pemenang adalah dia yang menolak menyerah. Maka, merujuk frasa milik Pramsapaan Pramudya Ananta Toer—tim sepak bola Amerika Samoa telah menunjukkan pada dunia bahwa mereka telah melawan dengan sebaik - baiknya, sehormat-hormatnya. **ber**



Judul Buku: Sebuah Seni untuk Bersikap Bodo Amat; Pendekatan yang Waras demi Menjalani Hidup yang Baik
Penulis: Mark Manson
Penerbit: Grasindo
Tahun Terbit: Maret, 2019
Jumlah halaman: 247
Genre: Self improvement

suatu pilihan bagi seseorang dengan bersikap bodo amat pada hal-hal yang memang sepanasnya diabaikan. Kita terlalu menghabiskan banyak waktu untuk lari dari masalah yang kita hadapi dari pada berdamai dengan masalah itu sendiri. Manson mengajak kita untuk mengerti batasan-batasan diri dan yang terpenting menerimanya dan mengakrabi diri dengan ketakutan-ketakutan, kegagalan, dan ketidakpastian sehingga pada akhirnya kita mulai menghadapi kenyataan-kenyataan yang menyakitkan.

Seseorang harus mencari tahu apa yang sebenarnya layak untuk kita pedulikan dan membuat bahagia. Buku ini tidak serta merta mengajak kita untuk cuek dengan masalah yang kita hadapi, akan tetapi untuk membantu Anda berpikir sedikit lebih jelas memilih mana yang penting dalam kehidupan dan sebaliknya.

Buku ini bukan untuk mengetahui cara bagaimana meringankan masalah dalam hidup. Akan tetapi, membantu kita untuk tidak lagi mengelak pada hal-hal tidak menyenangkan yang terkadang terjadi dalam hidup. Karena hal tidak menyenangkan sekarang ini dianggap sesuatu yang memalukan dan lambat laun secara tidak sadar kita mulai menyalahkan diri sendiri. Cuek dan bersikap bodo amat adalah cara sederhana untuk mengarahkan kembali ekspektasi hidup kita dan memilih apa yang penting dan sebaliknya.

J udul buku yang tidak biasa dan warna sampul oranye menyalah sudah membuat orang penasaran untuk membaca. Setelah melihat lebih dekat, ternyata buku ini termasuk buku terlaris versi New York Times, Globe, dan Mail. "Bersikap masa bodoh adalah kunci yang akan menyelamatkan dunia" inilah yang membuat kebanyakan pembaca tertarik menyelam lebih dalam apa maksud konsep dari sang penulis.

Manson menjelaskan kebanyakan manusia beranggapan jika hidup sukses, membuat orang kagum, selalu benar, menyenangkan, maka akan bahagia sepenuhnya, lahir dan batin. Memaksa diri untuk menjadi "positif" setiap saat dan terlalu memikirkan hal-hal yang

ada di dunia maya di mana kita dijejali dengan ratusan gambar orang-orang yang memiliki hidup menyenangkan, seperti tidak memiliki rasa penyesalan dan kegagalan.

Meski dunia sudah berubah modern, banyak hal bisa dilakukan dengan *gadget* yang kita punya, dengan sekali klik, kebutuhan Anda sampai di depan rumah, faktanya masalah kesehatan, seperti stres, gangguan kecemasan, dan depresi telah meningkat tinggi 30 tahun belakangan ini. Manson berargumen krisis yang kita hadapi bukanlah soal materi, tapi sudah ke ranah eksistensi dan spiritual.

Perjalanan hidup Manson mengajarkan ia banyak hal mengenai kebahagiaan adalah

Manson dalam bukunya mengklaim bahwa buku ini akan mengubah rasa sakit menjadi sebuah peranti, trauma menjadi kekuatan, dan masalah kita menjadi masalah yang lebih baik. Memandu orang-orang yang mengalami penderitaan dan mengambil tindakan yang lebih bermakna, penuh kasih sayang dan membuat istirahat menjadi lebih mudah bersama ketakutan terbesar kita. ***mia***



Mi Godog Jogja

Godog dalam bahasa Jawa artinya adalah rebus, jadi mi godog jawa adalah Mie Rebus. Menikmati sepiring Mi Godog jawa saat sore atau malam hari memang sangat nikmat sekali kuahnya lebih dominan rasa manis dari kecap dan yang khas adalah penyajiannya memakai piring bukan mangkuk

Bahan:

200 g mi, rebus
500 g daging ayam
500 ml air kaldu
5 helai kol,iris tipis
1 batang sawi iris,
1 butir telur
3 bawang putih iris tipis
4 sdm kecap manis atau disesuaikan dengan selera
1 sdt garam
½ sdt gula pasir
3 buah cabe rawit
1 btg daun bawang, iris halus
½ sdt merica bubuk

Pelengkap

Acar Mentimun
Bawang Goreng

Cara Membuat

- Rebus Ayam hingga empuk, suwir ayam dan ambil airnya 500 ml air kaldunya

- Panaskan Minyak, tumis bumbu halus dan irisan bawang hingga harum
- Masukan Ayam suwir, kol dan sawi aduk hingga rata kemudian tuang air kaldu
- Bumbui dengan garam, gula pasir dan kecap manis masak hingga mendidih dan terasa hingga sesuai selera.
- Masukan Mi dan cabe rawit utuh masak hingga matang
- Angkat dan sajikan dengan taburan bawang merah acar dan mentimun.

Ayam Geprek Cabe Ijo

Di tempat saya, selain Ayam Geprek Cabe Ijo dan kita juga bisa memesan Bebek cabe Ijo Lele goreng dan lain lain yang tentu saja bumbunya meresap ke dalam dan juga sangat lezat rasanya.

Bahan:

1 Ekor ayam muda dipotong jadi 4 bagian
3 Lembar daun salam
1 Btg Serai, memarkan
2 ruas lengkuas
1 ½ sdt garam
700 ml air
Minyak goreng secukupnya

Bumbu Halus:

7 Butir Bawang Mearah
5 Siung Bawang Putih
1 cm Kunyit
1 sdm ketumbar

Sambal Cabe Ijo

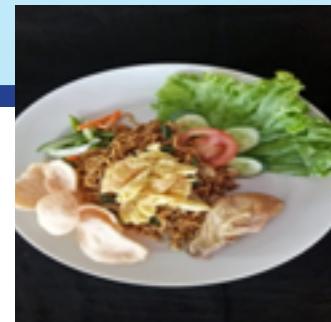
7 Buah Cabe Ijo
3 Buah bawang Putih
½ sdt gula (selera)

Cara Membuat:

- Dalam wajan campur bumbu halus dan bumbu yang lainnya dan potongan ayam
- Bumbu dengan garam beserta bumbu yang lain masak hingga ayam empuk, dan bumbu air menyusut angkat dan biarkan.
- Panaskan minyak untuk menggoreng dan masukan ayam goreng hingga matang angkat dan tiriskan

Cara Membuat Cabe Ijo

- Goreng Cabe Ijo, bawang putih, kemuadian haluskan dengan dan campurkan bumbu yang lainnya
- Siram dengan sedikit minyak panas lalu ayam di-geprek dan disiram dengan minyak panas dan siap dihidangkan.



Gado Gado

Bahan bahan:

Kol 15 gr
Kangkung 15 gr
Toge 15 gr
Kacang Panjang 15 gr
Tahu 10 gr
Tempe 10 gr
Timun 10 gr
Kacang Tanah 35 gr
Cabe Rawit 2 gr
Garam 2 gr
Kerupuk 5 gr
Gula Merah 5 gr

Cara membuat :

1. Rebus semua sayuran hingga lunak lalu tiriskan.
2. Haluskan cabe merah, cabe rawit, garam sampai halus. Kemudian masukkan kacang tanah.
3. Tambahkan air, kecap manis, dan gula merah. Campur sampai rata kemudian masak di atas wajan hingga mendidih. Tunggu sampai dingin.
4. Siapkan piring kemudian tata sayuran, tahu, dan tempe. Kemudian tuang saus kacang di atasnya. Taburi dengan bawang goreng dan beri tambahan kerupuk.

Nasi Goreng

Bahan bahan:

Nasi Putih 120 gr
Bawang Putih 10 gr
Kecap Manis 10 gr
Ayam 25 gr
Garam 5 gr
Daun Bawang 5 gr
Telor 35 gr
Kerupuk 5 gr
Timun 3 gr
Wortel 3 gr

Cara membuat :

1. Siapkan pengorengan dengan api sedang, tuang minyak goreng.
2. Masukkan bawang putih dan daun bawang yang sudah dicincang halus. Tumis hingga berbau harum atau hingga warnanya keemasan.
3. Masukan 1 butir telur ayam. Tumis sebentar.
4. Masukkan bumbu halus dan nasi. Aduk hingga tercampur rata.
5. Tuang kecap manis, garam, dan kaldu bubuk. Aduk hingga warna nasi berubah secara merata.
6. Nasi goreng sederhana, dan enak siap disajikan.

Mie Goreng

Bahan - bahan :

Mie Atom 150 gr
Sawi Hijau 15 gr
Kol 15 gr
Bawang putih 5 gr
Garam 5 gr
Kecap Manis 15 gr
Ayam 25 gr
Daun Bawang 5 gr
Kerupuk 5 gr
Timun 3 gr
Wortel 3 gr

Cara membuat :

1. Rebus mie sampai matang, kemudian tiriskan airnya.
2. Panaskan minyak, tumis bumbu halus dan bawang putih sampai berbau harum, kemudian masukkan mie, ayam suir, sawi hijau dan kol. Aduk rata bersama bumbu.
3. Masukan garam, kecap dan aduk sampai rata. Masak hingga mateng.

Konsultasi:

Cuti Melahirkan

Kepada
Yth. Tim Redaksi Buletin Kepegawaian BKN
Di Tempat

Saya Putri, salah satu Pegawai Negeri Sipil (PNS) Fungsional Guru di Kabupaten X, saya ingin berkonsultasi mengenai waktu cuti melahirkan bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan sebagai Fungsional Guru. Sepengetahuan saya, seorang PNS yang mengajukan cuti melahirkan itu mendapat waktu cuti selama 3 (tiga) bulan. Pertanyaan saya, tiga bulan tersebut dihitung berdasarkan hari efektif bekerja atau dipukul rata (hari libur ikut dihitung). Kebetulan hari perkiraan lahir (HPL) saya itu bertepatan dengan hari raya keagamaan yang kemudian dilanjutkan dengan liburan sekolah. Jika dihitung pukul rata berarti saya tidak mendapat hak libur keagamaan dan liburan sekolah, semuanya otomatis akan dihitung cuti.

Besar harapan saya, Redaksi Buletin Kepegawaian BKN dapat memberikan pencerahan kepada saya, sehingga saya dapat menyiapkan waktu cuti persalinan saya dengan sebaik mungkin.

Yth. Putri
Di Kabupaten X

Terkait dengan pertanyaan yang ibu Putri sampaikan, dapat kami jelaskan bahwa:

Dalam Pasal 325 ayat (1) dan ayat (3) dan Pasal 340 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil tercantum bahwa:

1. Untuk kelahiran anak pertama sampai dengan kelahiran anak ketiga pada saat menjadi PNS, berhak atas cuti melahirkan;
2. Lamanya cuti melahirkan sebagaimana dimaksud pada angka 1 adalah 3 (tiga) bulan.

Sementara dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil, angka III huruf A angka 15 dan angka III huruf D tercantum di antaranya bahwa:

1. PNS yang menduduki jabatan guru pada sekolah dan jabatan dosen pada perguruan tinggi yang mendapat liburan menurut peraturan perundang-undangan, disamakan dengan PNS yang telah menggunakan hak cuti tahunan;
2. Untuk kelahiran anak pertama sampai dengan kelahiran anak ketiga pada saat menjadi PNS berhak atas cuti melahirkan;
3. Lamanya cuti melahirkan sebagaimana dimaksud pada angka 2 adalah 3 (tiga) bulan;
4. Dalam hal tertentu PNS dapat mengajukan permintaan cuti melahirkan kurang dari 3 (tiga) bulan.

Berdasarkan ketentuan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa:

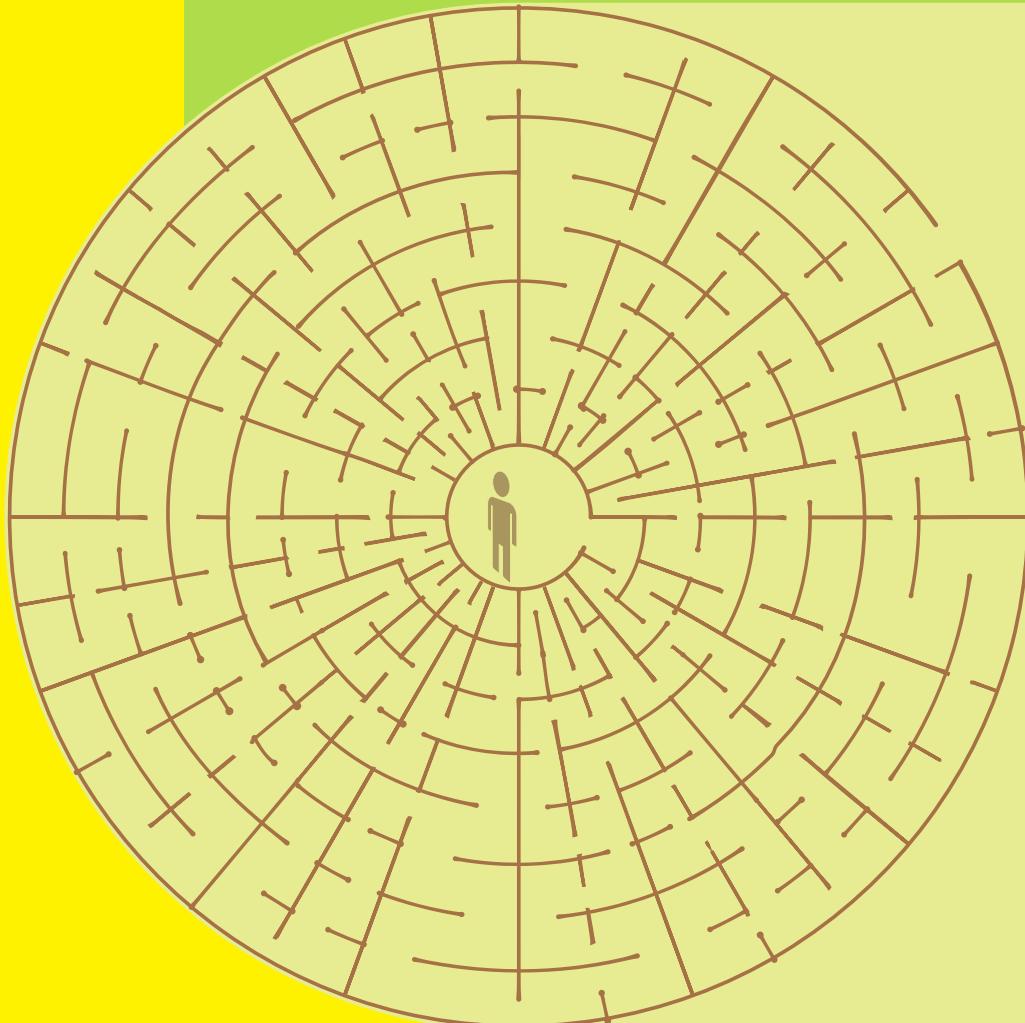
Cuti melahirkan bagi CPNS dan PNS dapat diambil paling lambat pada saat melahirkan (berdasarkan surat keterangan lahir), lamanya sampai dengan 3 (tiga) bulan. Sementara bagi cuti melahirkan fungsional guru yang diambil bertepatan dengan cuti bersama dan liburan sekolah, maka tetap dihitung sejak tanggal dimulainya cuti melahirkan sampai dengan paling lama 3 (tiga) bulan.

Sekian semoga dapat dipahami, dan selamat menjalankan cuti melahirkan.

Terima kasih.

Receh kita

Rey : Ci, kaget aku ci
Eci : Kenapa Rey?
Rey : Kemaren aku baca di internet, di Amerika sudah ada teknologi yang membuat mereka bisa bernapas dengan air.
Eci : Hah, serius Rey?
Rey : Iya, serius
Eci : Mana-mana beritanya Rey?
Rey : Ini lho, *nunjukin berita di Hp
Eci : ya ampun Reeeeey. Bener mereka bernapas "air", "air" itu artinya udara Reeeeeyyyy... Reeeeceeeeeeeeeeeeh.



Teka Teki Receh

Ayo bantu Kang Receh keluar dari teka-teki receh di sebelah

“Jangan mau terbelah, NKRI Harga Mati!”



**Kami datang dari daerah yang berbeda,
budaya kami pun tak sama.**

Tetapi perbedaan itu disatukan oleh jiwa.

**Jiwa yang lahir pada tanah yang sama,
Tanah Air Indonesia**