

Buletin

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

ISSN: 1979-6277

Informasi yang Mencerahkan
Edisi XXXVII - 2017



Agustus 2017, Perka BKN sebagai turunan PP 11/2017 ditargetkan selesai disusun

Fenomena Belanja Pegawai
di atas 50%
dalam Bingkai Digitalisasi
Layanan Publik

Dinyatakan lolos SKD, BKN
Verifikasi 6.296

GGD

Penempatan Wilayah [3T]

Dince

Sosok PNS Teladan Dari Timur
Indonesia





Pengantar Redaksi

Pembaca Setia yang budiman,

“HR Transformation is dead” (“kematian transformasi SDM”), demikian semacam kritikan yang dikemukakan oleh Ruud Rikhof, *Managing Partner* KennedyFitch. Untuk mengatasi kekhawatiran akan hal tersebut, setiap organisasi menurutnya perlu memperhatikan tiga hal berikut, yakni melakukan tindakan-tindakan korektif terhadap berbagai pendekatan dan model SDM yang salah diterapkan, belajar dari masa depan (*learn from the future*), dan “berpelukan” (baca: akrab) dengan teknologi. Kekhawatiran Ruud ini paling tidak menjadi semacam *reminder signal* dalam hal ini bagi manajemen PNS. Ibarat dalam konsep Kurva-S yang dikemukakan oleh Everret Gogers, jangan sampai organisasi atau praktik-praktik manajemen masuk pada *decline zone/area*. Untuk itu, setiap organisasi harus mampu menjaga momentum untuk secara terus menerus melakukan transformasi sebagai respons atas perkembangan dan dinamika lingkungan, baik internal maupun eksternal yang dihadapi dari waktu ke waktu.

Keniscayaan tersebut menjadi bagian yang melatarbelakangi pemilihan tema Buletin BKN pada Edisi Perdana tahun ini, dengan

substansi sentralnya adalah “transformasi manajemen ASN”. Peran dan tantangan ASN kini dan ke depan semakin meningkat, tidak sekedar sebagai regulator dan fasilitator, namun juga harus mampu berperan sebagai *smart-thinker* dan *problem solver* atas berbagai persoalan yang dihadapi oleh masyarakat PNS sendiri dan masyarakat luas yang dilayani.

Selaras dengan hal itu, sajian Buletin BKN kali ini sesuai dengan tema sentralnya di antaranya adalah tentang penyelenggaraan Rakornas Kepegawaian 2017 yang mengambil tema: “Transformasi Digital dalam Manajemen ASN”. Rakornas Kepegawaian 2017 merupakan momentum strategis bagi BKN dan komunitas manajemen PNS di Indonesia, yang dibuka oleh Wakil Presiden dan menghadirkan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Menteri Keuangan, dan Menteri Komunikasi dan Informasi sebagai Pembicara Utama dari eksternal BKN.

Selain itu, pada edisi kali ini kami menyajikan berbagai informasi aktual kepegawaian, seperti terkait dengan PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, Seleksi Sekolah Kedinasan, Aplikasi CAT berbasis Android, e-Lapkin, Penguatan Manajemen ASN,

dan pembangunan *Talent Pool* BKN. Sajian berikutnya dalam Info Aktual antara lain penyelenggaraan beberapa *workshop*, seperti *Workshop* Penulisan Studi Kasus dan *Workshop* Kehumasan, Diklat MC dan *Service Excellence*, Seminar Proposal Penelitian Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian BKN, dan kunjungan audiensi dalam dan luar negeri.

Pembaca Setia yang budiman,

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

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

Selamat membaca !

Daftar Isi

BERITA UTAMA

- 6** Fenomena Belanja Pegawai di atas 50% dalam Bingkai Digitalisasi Layanan Publik
- 8** Dinyatakan Lolos SKD, BKN Verifikasi 6.296 GGD Penempatan Wilayah [3T]
- 9** Agustus 2017, Perka BKN sebagai Turunan PP 11/2017 ditargetkan Selesai Disusun

BERITA FOTO

- 27** *Behind the Scene* Rakornaspeg 2017
- 28** Peringatan HUT BKN
- 32** Halal bi Halal Keluarga Besar BKN
- 33** Pengambilan Sumpah Jabatan dan Pelantikan

SOSOK

- 54** Dince: Sosok PNS Teladan dari Timur Indonesia

Serba-Serbi

- 57** Mari Membaca!

INFORMASI AKTUAL

- 11** CAT BKN Ikut Andil Jaring 10.389 Putra/Putri Terbaik Indonesia
- 13** Dekatkan Transparansi, Pantau Ranking Nilai dan Hasil Seleksi Dengan CAT BKN Langsung Via *Smartphone*
- 14** Terus Bergerak ke Arah Digital, BKN Luncurkan e-Lapkin untuk Pelaporan Kinerja ASN
- 38** Meningkatkan Citra Pelayanan Masyarakat, BKN Ikuti Pelatihan Diklat Penunjang

OPINI

- 42** Mohammad Ridwan... 
- 44** Janry H. U. P. Simanungkalit... 
- 46** Muhlis Irfan... 
- 48** Satia Supardy..... 
- 50** Dyah Wulan Retno Kinasih..... 
- 52** Perdhana Ari Sudewo..... 

Konsultasi

- 58** *Inpassing* Kandas Di Tengah Jalan

Tim Redaksi

Penasehat // Kepala BKN // Sekretaris Utama BKN // Penanggung Jawab // Mohammad Ridwan // **Pemimpin Redaksi** // Janry Haposan U. P. S. // **Redaktur** // Iswinarto Setiaji // Herman // Sri Murtiningsih // Sugeng Suharsono // Lugi Juwono // Vino Dita Tama// **Editor** // Muhlis Irfan // Fuad Nur Fitriyanto // Diah eka Palupi // Dyah Wulan Retno Kinasih // Desi Sagala // Berry Barusman // **Desainer Grafis** // Firman Safrizal // Didik Wuriono // **Fotografer** // Kiswanto // Mia Kurniati // **Dokumentasi** // Dini Rosalina // **Sekretariat** // Yuda Perwira // Abdul Hanan // Astri Ireka Murtanti // Agus Waluyo // Nimih // Rita Mulyawati // Wasidi.

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



@BKNgoid



@BKNgoid



@BKNgoidofficial



@BKNgoidofficial



www.BKN.go.id

35 Instansi Pemerintah Pusat & Daerah Terpilih sebagai Pengelola Kepegawaian Terbaik 2017



Untuk memacu percepatan layanan kepegawaian Indonesia baik di lingkup pemerintahan pusat dan daerah, BKN sebagai instansi pembina manajemen kepegawaian gulirkan ajang penghargaan *BKN Award* yang sudah berlangsung untuk tahun ketiga pada tahun 2017. Kompetisi pengelola kepegawaian terbaik (PPK) bagi instansi pusat dan daerah ini tidak hanya dilakukan sebagai bentuk apresiasi BKN terhadap instansi yang berhasil melakukan percepatan layanan bagi pegawai di lingkungannya, tetapi juga guna memperkuat kerja sama BKN dengan seluruh PPK untuk menjaga komitmen dalam pembinaan manajemen kepegawaian Indonesia.

Ajang *BKN Award* 2017 berhasil disabet oleh 35 PPK yang terdiri dari 15 lingkup instansi pemerintah pusat dan 20 instansi daerah. Untuk tahun 2017, penghargaan *BKN Award* diberikan kepada 5 (lima) instansi terbaik yang dibagi ke dalam 7 (tujuh) kelompok kategori, yakni:

1. Kementerian Besar (Jumlah PNS >19.000);
2. Kementerian Kecil (Jumlah PNS <19.000);

3. Lembaga non Kementerian;
4. Pemerintah Provinsi;
5. Pemerintah Kabupaten/Kota (Tipe A);
6. Pemerintah Kabupaten/Kota (Tipe B);
7. Pemerintah Kabupaten/Kota (Tipe C).

Selanjutnya untuk indikator penilaian pengelola kepegawaian terbaik dilakukan berdasarkan 9 (Sembilan) variabel kriteria berikut:

1. Perencanaan Formasi;
2. Pelayanan Pengadaan;
3. Pelayanan Kenaikan Pangkat;
4. Pelayanan Pensiun;
5. Implementasi Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK);
6. Pemanfaatan CAT BKN;
7. Penilaian Kompetensi;
8. Implementasi Penilaian Kinerja; dan
9. Komitmen Pengawasan dan Pengendalian.

Penghargaan *BKN Award* 2017 diberikan secara langsung kepada instansi pemenang dalam Rapat Koordinasi Nasional Kepegawaian (Rakornaspeg) 2017 yang diselenggarakan Rabu, 10 Mei 2017 di Jakarta Convention Center (JCC) dan diserahkan secara simbolik oleh Kepala BKN Bima Haria Wibisana disaksikan

oleh seluruh PPK pusat dan daerah yang hadir. Selain dihadiri PPK se-Indonesia, Rakornaspeg 2017 juga secara resmi dibuka oleh Wakil Presiden RI Jusuf Kalla dan turut pula diisi oleh Menteri Keuangan RI Sri Mulyani Indrawati, Menteri Komunikasi dan Informatika RI Rudiantara, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi Asman Abnur, dan Komisioner KASN.

Kepala BKN Bima Haria Wibisana menyampaikan selamat kepada instansi pusat dan daerah yang terpilih sebagai PPK terbaik tahun 2017 melalui penilaian kualitas pelayanan kepegawaian yang secara khusus dilakukan oleh tim panitia penyelenggaraan ajang *BKN Award* 2017. Bima mengingatkan seluruh jajaran birokrasi pemerintahan pusat dan daerah untuk semakin berlomba-lomba untuk mengubah paradigma pelayanan publik menjadi cepat, efisien, dan efektif.

Untuk mewujudkan itu menurutnya BKN juga tengah menggiring layanan manajemen kepegawaian yang dikelola ke arah digital misalnya dengan kehadiran Kenaikan Pangkat Otomatis (KPO) dan Penetapan Pensiun Otomatis (PPO) yang sudah mulai diberlakukan di beberapa instansi pusat dan daerah. Hal itu merupakan salah satu gerakan konkrit BKN agar setiap pegawai ASN tidak lagi harus melalui mekanisme yang kompleks ketika berurusan dengan layanan kepegawaiannya.

Berikut daftar instansi pemerintah dan daerah yang terpilih sebagai peraih *BKN Awards* kategori pengelola kepegawaian terbaik 2017:

KATEGORI	PEMENANG
Pengelola Kepegawaian Terbaik Tingkat Kementerian Besar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia 2. Kementerian Kesehatan 3. Kementerian Keuangan 4. Kementerian Perhubungan 5. Kementerian Pertanian
Pengelola Kepegawaian Terbaik Tingkat Kementerian Kecil	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kementerian Kelautan dan Perikanan 2. Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan 3. Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum dan Keamanan 4. Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian 5. Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan
Pengelola Kepegawaian Terbaik Tingkat Lembaga Non Kementerian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Arsip Nasional Republik Indonesia 2. Badan Metereologi, Klimatologi, dan Geofisika 3. Badan Pengawas Obat dan Makanan 4. Badan SAR Nasional 5. Kepolisian Negara
Pengelola Kepegawaian Terbaik Tingkat Provinsi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Provinsi D.I Yogyakarta 2. Provinsi Jawa Barat 3. Provinsi Jawa Timur 4. Provinsi Kalimantan Selatan 5. Provinsi Nusa Tenggara Barat
Pengelola Kepegawaian Terbaik Tingkat Kabupaten/Kota Tipe A	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kabupaten Banggai 2. Kabupaten Banyuwangi 3. Kota Semarang 4. Kota Sorong 5. Kota Ternate
Pengelola Kepegawaian Terbaik Tingkat Kabupaten/Kota Tipe B	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kota Banda Aceh 2. Kota Bantaeng 3. Kabupaten Buleleng 4. Kabupaten Sleman 5. Kabupaten Tobasa
Pengelola Kepegawaian Terbaik Tingkat Kabupaten/Kota Tipe C	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kota Blitar 2. Kota Kotamobagu 3. Kota Tarakan 4. Kota Tebing Tinggi 5. Kabupaten Rote Ndao

(des)

"A Learning organization is a group of people who are continually enhancing their capabilities to create what they want to create."

-Peter M. Senge

Fenomena Belanja Pegawai di atas 50% dalam Bingkai Digitalisasi Layanan Publik

Tagline “**Transformasi Digital dalam Manajemen ASN**” yang diusung oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) dalam forum diskusi Rapat Koordinasi Nasional Kepegawaian (Rakornaspeg) tahun 2017 menjadi salah satu pemicu Menteri Keuangan Republik Indonesia Sri Mulyani Indrawati untuk menyoroti beberapa pemerintah daerah yang masih memiliki belanja pegawai di atas 50%. Hal itu disampaikan kepada seluruh pihak *stakeholder* BKN dalam hal ini Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) pusat dan daerah yang tengah menghadiri Rakornaspeg 2017 yang diselenggarakan BKN pada Rabu, 10 Mei 2017 di Jakarta *Convention Center* (JCC).

Di hadapan seluruh lingkup birokrasi pemerintah pusat dan daerah, Menteri Keuangan Sri Mulyani yang sebelumnya pernah berkiprah pada Bank Dunia sebagai *Managing Director World Bank* selama 6 (enam) tahun itu, menyoroti tajam terhadap beberapa instansi daerah yang Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD-nya) paling banyak dihabiskan hanya untuk belanja pegawai (rata-rata melebihi 50%).

Menurutnya dengan teknologi informasi dalam pelayanan kepegawaian yang diusung oleh BKN sebagai pembina manajemen kepegawaian dan sebagai *leading sector* dalam sistem informasi ASN, setiap lingkup pelayanan birokrasi baik di pusat maupun di daerah seharusnya tidak lagi dibebani dengan komposisi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang membengkak. Sebaliknya, dengan

digitalisasi sistem kepegawaian, layanan publik bisa dilakukan dengan maksimal tanpa memerlukan komposisi ASN yang berlebihan dan bahkan sampai melebihi kapasitas belanja daerahnya.

“Untuk era perkembangan teknologi saat ini, apalagi seluruh layanan tengah mengalami transformasi digital, termasuk upaya terobosan yang dilakukan BKN dalam melakukan digitalisasi layanan manajemen kepegawaian yang kita diskusikan bersama dalam Rakornaspeg 2017, komposisi ASN di seluruh sektor pemerintahan seharusnya lebih ramping dari sisi komposisi tetapi kaya dalam fungsi,” tegasnya.

Hal itu ditekankannya kepada seluruh jajaran birokrasi pemerintahan pusat dan daerah ketika mengisi forum Rakornaspeg 2017 pada sesi materi bertajuk “Pemanfaatan teknologi digital untuk efisiensi dan efektivitas belanja pegawai.”

Reformasi birokrasi dengan memanfaatkan teknologi informasi, menurut Sri Mulyani harus mengubah pola pikir birokrasi kepada keinginan untuk mewujudkan kualitas belanja



Sri mulyani dalam Rakornaspeg 2017.

pegawai yang lebih baik; berpikir inovatif dengan selalu berusaha menciptakan prosedur kerja yang lebih efektif; dan efisien dalam memanfaatkan sumber daya yang ada.

Sri Mulyani juga menyoroti arah reformasi birokrasi yang didesain pemerintah dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN 2005 – 2025) yang tertuang dalam Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 yakni pembangunan aparatur



Sumber: Kemenkeu RI

negara dilakukan melalui reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik, di pusat maupun di daerah agar mampu mendukung keberhasilan pembangunan di bidang-bidang lainnya.

Kepala BKN Bima Haria Wibisana juga menyoroti hal senada kepada seluruh birokrat pusat dan daerah agar setiap ASN siap terhadap perubahan, khususnya dalam percepatan layanan melalui teknologi. “Birokrasi sudah harus berlangsung cepat sekaligus akurat, dan teknologi membantu ASN untuk mewujudkan itu sehingga reformasi birokrasi dapat dirasakan hasilnya oleh publik,” pesannya.

Selanjutnya dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN 2010 – 2014) dalam Peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2010 untuk mendukung terwujudnya Indonesia yang sejahtera, demokratis, dan berkeadilan, kebijakan pembangunan di bidang hukum dan aparatur diarahkan pada perbaikan tata kelola pemerintahan yang baik, yakni melalui salah satu fokus prioritas pelaksanaannya melalui pemantapan pelaksanaan reformasi birokrasi.

Masih menyoroti soal optimalisasi kapasitas pegawai ASN pada era transformasi digital, Menteri Komunikasi dan Informatika RI Rudiantara pada forum Rakornaspeg 2017 juga menggarisbawahi bahwa teknologi dalam lingkup birokrasi jangan diartikan sebagai ajang berlomba-lomba membangun sistem aplikasi secara *massif* oleh masing-masing instansi pemerintah, sebaliknya *business process* lingkaran sistem birokrasi yang harus mengalami transformasi digital.

Rudiantara dalam paparannya tentang “Dukungan sarana dan prasarana teknologi digital dalam membangun birokrasi yang modern” menekankan *tagline e-Government* yang diusung pemerintah melalui Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *e-Government* menggiring layanan birokrasi pemerintahan kepada publik harus mengalami transformasi dengan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses penyelenggaraan pemerintah.

Menurutnya, BKN sebagai penyelenggara sistem informasi ASN secara nasional tepat untuk membawa tugas layanannya dalam sistem manajemen kepegawaian ke arah digitalisasi

untuk turut mendukung transformasi pemerintahan ke arah “*Smart Nation*”

Kaitannya dengan kapasitas pegawai ASN, lanjut Rudiantara bahwa ASN sebagai aset bangsa dan roda penggerak pemerintahan tentu perlu memiliki kapasitas sebagai ASN yang modern, ASN yang tidak memerlukan kuantitas yang banyak (dalam komposisi), adaptif terhadap perubahan (transformasi digital), memiliki keinginan belajar mandiri (peka terhadap perkembangan perubahan); memanfaatkan teknologi untuk memudahkan pekerjaan; dan bekerja secara cepat, proaktif, serta berorientasi terhadap kinerja yang terukur. **(des)**

“Government-owned or operated systems of information and communications technologies (ICTs) that transform relations with citizens, the private sector and/or other government agencies so as to promote citizen empowerment, improve service delivery, strengthen accountability, increase transparency, or improve government efficiency”

-World Bank

Dinyatakan Lolos SKD, BKN Verifikasi 6.296 GGD Penempatan Wilayah [3T]

U sai dinyatakan lulus seleksi kompetensi dasar (SKD) yang digelar pemerintah pada tahun 2016 lalu, sejumlah 6.296 Guru Garis Depan (GGD) akan memasuki tahapan verifikasi dan validasi (verval) oleh BKN sebelum dilakukan penetapan Nomor Induk Pegawai (NIP) CPNS-nya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. GGD tersebut secara khusus ditempatkan pada daerah terpencil, teringgal, dan terluar (3T) yang akan disebar di 14 Provinsi dan 93 Kabupaten di Indonesia.

Alur pengangkatan GGD menjadi CPNS akan melalui tahapan berikut, yakni: Gubernur dan Bupati mengumumkan GGD yang dinyatakan lulus SKD; BKN melakukan verval terhadap berkas GGD yang lulus SKD; Kepada GGD yang lolos verval, BKN akan memproses penetapan NIP-nya dan menerbitkan persetujuan teknis penerbitan Surat Keputusan (SK) pengangkatan menjadi CPNS yang ditargetkan untuk Terhitung Mulai Tanggal (TMT)-nya 1 Agustus 2017; dan Gubernur dan Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian menerbitkan SK pengangkatan CPNS-nya.

Kepala BKN Bima Haria Wibisana pada acara penyerahan penetapan kebutuhan formasi dan hasil SKD GGD Tahun 2016 kepada Kepala Daerah pada Jumat, 16 Juni 2017 di Jakarta menyampaikan bahwa penetapan GGD ini merupakan wujud hadirnya Nawacita untuk membangun Indonesia mulai dari pinggiran dan memperkuat daerah terpencil dan pedesaan.



(Foto: kis)

Hal senada juga disampaikan oleh Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (Dirjen GTK) Kemedikbud bahwa penyelesaian permasalahan pendidikan di daerah (3T) merupakan salah satu program prioritas Nawacita ke-3 Presiden Joko Widodo dan Wakil Presiden Jusuf Kalla, yaitu membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah dan desa-desa. Program ini juga merupakan upaya mewujudkan Nawacita ke-5 yaitu meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia. Kedua Nawacita tersebut dapat dicapai melalui peningkatan kualitas pendidikan anak-anak Indonesia, termasuk di daerah terdepan serta untuk memberikan layanan pendidikan, mengatasi kekurangan guru, dan pemerataan pendidikan di seluruh wilayah NKRI.

Pihak Kemedikbud menyatakan bahwa penetapan kebutuhan formasi GGD ini merupakan program khusus Pemerintah untuk menempatkan guru yang ditugaskan di daerah khusus yang dibutuhkan atas dasar pertimbangan nasional melalui program GGD. Ini juga

merupakan program kebijakan afirmasi Kemendikbud melalui penempatan guru PNS di daerah terdepan, terluar, dan tertinggal berdasarkan data dari Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (Kemendesa), serta usulan daerah¹.

SKD untuk pengadaan GGD tahun 2016 dilakukan pada tanggal 15 – 18 September 2016 di 107 lokasi uji kompetensi yang tersebar di seluruh Indonesia dan diikuti oleh 6.315 peserta. Program pengadaan CPNS dari GGD ini juga telah dilaksanakan dengan terbitnya Surat Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor B/2637/M.PAN/07/2016 tanggal 26 Juli 2016 tentang Formasi Guru Garis Depan Kemendikbud untuk Pemerintah Kabupaten. Penyerahan hasil kebutuhan formasi dan hasil SKD GGD 2016 diberikan secara langsung oleh Kepala BKN selaku Ketua Panitia Seleksi Nasional (Panselnas) didampingi oleh Sekretaris Jenderal Kemedikbud dan Dirjen GTK kepada 14 Gubernur dan 93 Bupati. **(des)**

¹Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan – Panduan Penyerahan Penetapan Kebutuhan Formasi & Hasil SKD GGD 2016

Agustus 2017, Perka BKN sebagai turunan PP 11/2017 ditargetkan selesai disusun

Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN), Bima Haria Wibisana menjelaskan Peraturan Kepala (Perka) BKN sebagai turunan atas ditetapkannya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil ditargetkan selesai disusun pada Agustus 2017. Hal itu disampaikan Kepala BKN dalam Rapat Koordinasi Paguyuban PANRB, pertengahan Mei lalu di Ruang Rapat Sriwijaya I Lantai II Kantor Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Jakarta.

Ada 13 Perka BKN yang akan disusun pasca terbitnya PP 11/2017, meliputi: 1. Perka tentang Penyusunan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil (PNS), 2. Perka tentang Pengadaan PNS, 3. Perka tentang Pelantikan dan Pengambilan Sumpah/Janji Jabatan Administrator (JA) dan Jabatan Pengawas (JP), 4. Perka tentang Pelantikan dan Pengambilan Sumpah/Janji Jabatan Fungsional (JF), 5. Pelantikan dan Pengambilan Sumpah/Janji Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT), 6. Perka tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi, 7. Perka tentang Sistem Informasi Manajemen Pemberhentian dan Pensiun, 8. Perka tentang Pemberian Cuti, 9. Perka tentang Masa Persiapan Pensiun, 10. Perka tentang Pemberhentian PNS, 11. Perka tentang Pengangkatan dalam JA, 12. Perka tentang Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (ASN), 13. Perka tentang Akreditasi Lembaga Penyelenggara Penilaian Kompetensi.

Sebelumnya, Kepala BKN, Bima Haria Wibisana dalam forum tersebut menyampaikan

bahwa saat itu BKN sudah mulai melakukan telaah terhadap PP 11/2017 sebagai dasar terbitnya 12 Peraturan Kepala (Perka) BKN yang akan memuat petunjuk pelaksanaan atas PP tersebut. Sementara Perka yang telah terbit adalah Perka Nomor 8 tahun 2017 tentang tata cara pelantikan dan pengambilan sumpah JPT, JF dan JA. Sementara sosialisasi kehadiran PP 11/2017 tersebut juga sudah dilakukan di antaranya dengan digelarnya rapat yang mengundang pejabat pimpinan tinggi BKN dan perwakilan dari instansi lain. Sosialisasi tersebut bertujuan menyatukan pemahaman terhadap perubahan kebijakan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) dan posisi BKN atas terbitnya PP 11/2017, pada Rabu 25 April 2017 di Ruang Data Gedung I BKN.

Menjamin Merit System

Di bagian lain, Kepala BKN juga mengatakan PP 11/2017 menjamin adanya *merit system*. “*Merit system* secara sederhana, yaitu jika seseorang kompetensinya lebih tinggi dan kinerjanya lebih tinggi dari saya. Apakah ia berhak mendapat insentif yang lebih tinggi dari saya. Jawabannya iya. Kalau seseorang kompetensinya lebih buruk atau kinerjanya lebih rendah dari saya apakah saya ikhlas mendapat insentif yang lebih dari saya. Jawabannya tidak,” jelas Bima saat menjadi narasumber pada Sosialisasi PP 11/2017, di Pusbindiklat BPPT awal Mei lalu.

Lebih lanjut, Bima mengatakan ada beberapa poin-poin penting yang membedakan Peraturan

Pemerintah ini dengan peraturan sebelumnya ditinjau dari undang-undang yang memayunginya. “Undang Undang (UU) ASN itu merupakan suatu UU profesi. Berbeda dengan sebelumnya, UU Nomor 43 Tahun 1999 mengenai Pokok-pokok Kepegawaian di mana UU ASN ini mengatur tentang profesi ASN, jadi profesinya yang diatur, bukan hanya administrasi kepegawaiannya,” ujar Bima.

Dengan demikian, Bima menambahkan, jika UU ASN mengenai profesi maka harus ada kompetensi yang bisa dibuktikan dengan sertifikasi profesinya. Hal itu untuk membangun suatu standar kompetensi yang baku. “Kalau sudah memiliki standar kompetensi yang baku, diperlukan juga standar kode etik dan kode perilaku karena ini menunjukkan pelayanan profesi. Kompetensi ini tidak serta merta ada, sehingga diperlukan standar diklat untuk menjamin standar kompetensi ini,” kata Bima. Selain itu, dibutuhkan suatu organisasi yang dapat menjaga atau mengawasi secara independen, baik kode etik dan kode perilaku maupun pengembangan kompetensi. “Organisasi ini perlu memberikan masukan atau kajian mengenai kompetensi-kompetensi apa yang harus dibangun,” tandas Bima.

Implementasi *merit system*, sambung Bima, tentu dimulai dari seluruh siklus dalam manajemen kepegawaian. Mulai dari seleksi awal yang harus ada kriteria-kriterianya dan tes menggunakan Computer Assisted Tes (CAT) sehingga hasil tes transparan.

Hal itu bertujuan menumbuhkan kepercayaan masyarakat sekaligus sebagai bentuk transparansi dan akuntabilitas kepada masyarakat.

Menguatkan pernyataan Kepala BKN, Kepala Biro Humas Mohamad Ridwan mengatakan penguatan implementasi *merit system* yang diperankan oleh PP 11/2017 dalam manajemen birokrasi mencakup sejumlah hal, yakni : Manajemen SDM secara efektif, efisien dan terintegrasi; Standar integritas dan perilaku untuk kepentingan publik, Menerapkan prinsip *fairness*; Seleksi dan promosi secara adil dan kompetitif; Penggajian, *reward* dan *punishment* berbasis kinerja; Melindungi pegawai dari intervensi politik dan memproteksi pegawai dari kegiatan politik dan dari tindakan semena-mena.

Dengan terbitnya PP 11/2017, sambung Ridwan, *guidance* pelaksanaan *merit system* dalam pola pembinaan manajemen PNS otomatis mengalami transformasi sesuai dengan tuntutan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), di mana pembinaan PNS mulai dari sistem rekrutmen hingga pengangkatan dalam jabatan, menekankan 3 (tiga) aspek mutlak yakni kualifikasi, kompetensi, dan kinerja. Ketiga aspek dalam *merit system* ini membawa pola perubahan pembinaan manajemen PNS yang selama ini berada pada konsep *comfort zone* bertransisi menjadi *comfort competitive zone*.

Di bagian lain Direktur Peraturan Perundang-Undangan BKN, Haryomo Dwiputranto menjelaskan terdapat sejumlah implikasi terbitnya PP 11/2017 terhadap pembinaan PNS yakni :

1. Cuti bersama yang tidak mengurangi cuti tahunan berlaku sejak penetapan cuti bersama tersebut dengan Keputusan Presiden;
2. Perubahan Batas

Usia Pensiun Jabatan Fungsional berlaku sejak PP No. 11/2017 diundangkan kecuali yang diatur di dalam ketentuan peralihan;

3. Bagi PNS yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri tetap mendapat hak kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan;

4. Ketentuan yang diatur dalam PP No. 11/2017 ada yang sudah langsung diimplementasikan, ada yang harus menunggu penetapan petunjuk teknis.

Haryomo mengatakan, saat ini unitnya sudah mulai menyusun *draft* peraturan kepala BKN yang memuat petunjuk teknis dari PP 11/2017. Di akhir pembicaraan Haryomo menegaskan “Selama Perka ataupun ketentuan turunan dari PP 11/2017 ini belum terbit, maka segala ketentuan yang selama ini digunakan masih berlaku”. **.dep**

Perka/Kepka BKN yg masih berlaku (berdasarkan Ps 363 PP 11/2017)

NO.	Nama Perka/Kepka BKN	TENTANG	KET
1	a. Kepka 26 Th 2004 b. Perka 19 Th 2011	a. Ketentuan Pelaksanaan PP 97/2000 tentang Formasi PNS jo. PP 54/2003 b. Pedoman Umum Penyusunan Kebutuhan PNS	Masih berlaku sepanjang belum ditetapkannya Perka BKN yg mengatur Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan PNS
2	Perka 9 Th 2012	Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon PNS	Masih berlaku sepanjang belum ditetapkannya Perka BKN yang mengatur Petunjuk Teknis Pengadaan PNS
3	a. Kepka 12 Th 2002 b. Perka 33 Th 2011 c. Perka 25 Th 2013	a. Ketentuan Pelaksanaan PP 99/2000 tentang Kenaikan Pangkat PNS jo. PP 12/2002 b. Kenaikan Pangkat bagi PNS yg memperoleh STTB/Ijazah c. Pedoman Pemberian Pertek KP Reguler PNS untuk menjadi pembina tk I gol ru IV/b ke bawah	Ketentuan mengenai Kenaikan pangkat Masih berlaku, sepanjang belum ditetapkannya PP yang mengatur mengenai gaji dan tunjangan sebagai pelaksanaan UU 5 Th 2014
4	Kepka 13 Th 2003	a. Ketentuan Pelaksanaan PP 100/2000 tentang Pengangkatan PNS dlm Jab. Struktural jo. PP 13/2002	Ketentuan mengenai mekanisme pengangkatan dlm jab struktural Masih berlaku, sepanjang bukan ketentuan yang mengatur persyaratan pengangkatan dlm jabatan yang berkaitan dengan pangkat dan belum ditetapkannya PP yang mengatur mengenai Tim Penilai Kinerja sebagai pelaksanaan UU 5 Th 2014
5	Perka 13 Th 2003	a. Petunjuk Teknis Pelaksanaan PP 9/2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian PNS jo. PP 63/2009	Masih berlaku sepanjang ketentuan yang mengatur mengenai Prosedur sebagaimana dimaksud dalam angka IV Lampiran Perka dimaksud dan belum ditetapkannya Perka BKN mengenai Tata Cara Pelaksanaan Mutasi
6	a. Kepka 14 Th 2003 b. Perka 26 Th 2013	a. Petunjuk Teknis Pemberhentian dan Pemberian Pensiun PNS serta Pensiun Janda/Dudanya sebagai Pelaksanaan PP 9 Th 2003 b. Pedoman Pemberhentian dan Pemberian Pensiun PNS yang mencapai BUP yg akan diberhentiakn dlm pangkat Pembina Tk I golru IV b ke bawah	Masih berlaku sepanjang belum ditetapkannya Perka BKN tentang Tata Cara Pemberhentian PNS dan Perka tentang Tata Cara MPP

CAT BKN Ikut Andil Jaring 10.389 Putra/Putri Terbaik Indonesia



(Foto: mia)



(Dok.Kanreg)

Computer Assisted Test Badan Kepegawaian Negara (CAT-BKN) kembali digunakan untuk menjaring calon siswa-siswi/taruna-taruni delapan sekolah kedinasan ikatan dinas dengan pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) pada tahun 2017.

Dibandingkan dengan tahun sebelumnya, ada penambahan jumlah kuota penerimaan sekolah ikatan dinas pada tahun 2017 ini. Jumlah keseluruhan mahasiswa/taruna yang akan direkrut dari delapan kementerian/ lembaga yang memiliki sekolah kedinasan ikatan dinas sebanyak 10.389 orang. Salah satu sekolah kedinasan ikatan dinas yang mendapatkan penambahan jumlah kuota adalah Institut Pendidikan Dalam Negeri (IPDN) Kementerian Dalam Negeri. Pada tahun 2016 IPDN mendapat kuota sebanyak 900 orang naik menjadi 1.689 orang di tahun 2017. Selain IPDN, ketujuh sekolah kedinasan yang

menyelenggarakan seleksi Calon Siswa-Siswi/Taruna-Taruni Sekolah Kedinasan Ikatan Dinas 2017 adalah Sekolah Tinggi Transportasi Darat (STTD) Kementerian Perhubungan; Politeknik Keuangan Negara Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (PKN STAN) Kementerian Keuangan; Sekolah Tinggi Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (STMKG) Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika, Sekolah Tinggi Ilmu Statistik (STIS) Badan Pusat Statistik; Sekolah Tinggi Sandi Negara (STSN) Lembaga Sandi Negara; Sekolah Tinggi Intelegen Negara (STIN) Badan Intelegen Negara; Politeknik Ilmu Pemasaran (Poltekpin) dan Politeknik Imigrasi (Poltekim) Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Pendaftaran untuk delapan sekolah ikatan dinas ini dilakukan secara online dan serentak melalui portal www.panselnas.id, mulai tanggal 9 sampai dengan 31

Maret 2017. Guna memastikan bahwa satu peserta hanya dapat mendaftar pada satu sekolah kedinasan ikatan dinas, pada seleksi ini panitia seleksi nasional juga melibatkan Kementerian Dalam Negeri yakni Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

Peserta Harus Bayar Lima Puluh Ribu

Berbeda dengan seleksi tahun sebelumnya, seiring dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 6 tahun 2016 tentang Jenis dan Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) yang berlaku di Badan Kepegawaian Negara, maka para peserta seleksi calon siswa-siswi/taruna-taruni sekolah kedinasan ikatan dinas diharuskan membayar sebesar Rp 50.000,00 (lima puluh ribu rupiah). Adanya peraturan ini berkonsekuensi adanya peserta seleksi yang tidak membayar yang pada akhirnya tidak dapat mengikuti pelaksanaan

seleksi kompetensi dasar. Menyikapi terbitnya PP tersebut, BKN segera menindaklanjuti dengan mengeluarkan Peraturan Kepala BKN Nomor 3 tahun 2017 tentang Tata Cara Pembayaran Penerimaan Negara Bukan Pajak Dalam Penyelenggaraan Seleksi Calon Mahasiswa Sekolah Kedinasan Ikatan Dinas Tahun 2017 Dengan Metode Computer Assisted Test (CAT) Badan Kepegawaian Negara. Pembayaran dilakukan oleh peserta atau instansi penyelenggara pendidikan dan langsung disetorkan ke kas Negara, dengan sebelumnya dibuatkan kode billing oleh BKN.

Pelaksanaan SKD

Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) untuk menjaring para calon mahasiswa sekolah kedinasan ikatan dinas dengan metode CAT BKN ini dilaksanakan di berbagai lokasi sesuai dengan permintaan instansi penyelenggara pendidikan. Instansi pertama yang melaksanakan SKD adalah STTD yang dilaksanakan pada tanggal 25-26 April 2017, dengan jumlah peserta sebanyak 793 orang dan dilaksanakan di 13 titik lokasi. Sekolah kedinasan berikutnya adalah STIN pada 27-30 April 2017 dengan 3.677 orang peserta yang dilaksanakan di delapan titik lokasi. Pelaksanaan SKD dilanjutkan untuk Poltekim dan Poltekip yang dilaksanakan hanya di Kantor Pusat BKN Jakarta pada 2-6 Mei 2017 dengan jumlah total peserta sebanyak 5034 orang, dimana Poltekim diikuti 2.929 orang dan Poltekip sebanyak 2.105 orang. pada saat yang bersamaan dengan penyelenggaraan SKD Poltekim dan Poltekip, STMKG juga melaksanakan SKD di 10 titik lokasi pada 2-10 Mei 2017 dengan peserta sebanyak 6878

orang. Masih di bulan yang sama, STSN melaksanakan SKD pada 12 Mei 2017 di lima titik lokasi dengan peserta sebanyak 1.273 orang. Untuk IPDN, pelaksanaan SKD dilakukan di seluruh provinsi (34 titik lokasi) pada 15-21 Mei 2017 dengan jumlah peserta sebanyak 29.975 peserta. Dua instansi berikutnya yang melaksanakan SKD pada bulan Juni adalah STAN dan STIS. SKD STAN dilaksanakan di 24 titik lokasi dengan peserta hadir sebanyak 10.848 dengan pelaksanaan 5-10 Juni 2017. Adapun SKD STIS hanya dilakukan selama sehari (6 Juni 2017) di 24 titik lokasi pelaksanaan dan diikuti oleh 1.916 orang peserta.

SKD merupakan salah satu tahapan yang wajib diikuti bagi seluruh peserta calon siswa-siswi/taruna-taruni. Namun demikian, lulusnya peserta dalam SKD bukan berarti memastikan bahwa yang bersangkutan langsung diterima menjadi siswa-siswi/taruna-taruni sekolah kedinasan ikatan dinas. Hal ini dikarenakan masih ada seleksi tahap lanjutan ataupun penjaringan berdasar ranking.

STMKG Gunakan CAT Untuk SKB

Selain SKD, hanya STMKG yang langsung melanjutkan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) dengan menggunakan CAT BKN. Adapun materi yang diujikan dalam SKB adalah Matematika, Fisika dan Bahasa Inggris dengan jumlah pertanyaan sebanyak 60 soal dengan durasi waktu 90 menit. Peserta yang mengikuti SKB adalah seluruh peserta yang lolos SKD dan kemudian hasilnya diranking dimana tiap lokasi ujian diambil sejumlah tiga kali formasi yang ada dengan komposisi berbeda antara laki-laki dan perempuan untuk mengikuti tahap seleksi selanjutnya.

Dengan adanya transparansi proses seleksi menggunakan CAT BKN, semoga terjaring siswa-siswi/taruna-taruni terbaik yang cerdas, berintegritas dan berkarakter demi kemajuan birokrasi Indonesia di masa depan.

Jumlah Formasi Siswa-Siswi/Taruna-Taruni Sekolah Kedinasan Ikatan Dinas 2017

No	Instansi (Lembaga Pendidikan Kedinasan)	Jumlah diterima
1	Kementerian Keuangan (PKN STAN)	6.961 orang
2	Kementerian Dalam Negeri (IPDN)	1.689 orang
3	Kementerian Perhubungan (STTD)	165 orang
4	Kemenkum HAM (Poltekip dan Poltekim)	500 orang
5	Badan Intelijen Negara (STIN)	124 orang
6	Badan Pusat Statistik (STIS)	600 orang
7	Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (STMKG)	250 orang
8	Lembaga Sandi Negara (STSN)	100 orang
Jumlah		10.389 orang

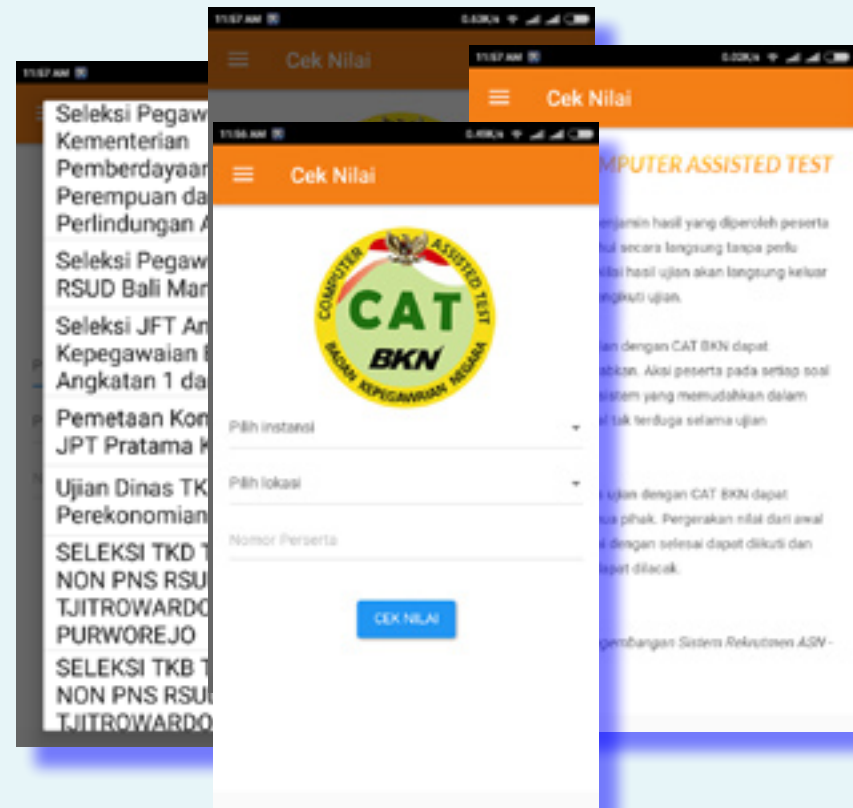
Sumber : www.menpan.go.id

Dekatkan Transparansi, Pantau Ranking Nilai Dan Hasil Seleksi Dengan CAT BKN Langsung Via Smartphone

Sebagai upaya meningkatkan transparansi dalam memberikan informasi bagi peserta seleksi, terutama yang membutuhkan informasi perengkingan hasil seleksi menggunakan *Computer Assisted Test (CAT) BKN*, Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara (PPSR ASN) BKN saat ini telah menyediakan aplikasi *android* di *playstore* dengan nama *Official CAT BKN*.

Aplikasi ini merupakan aplikasi yang resmi dan dibuat sendiri oleh PPSR ASN - BKN. Setelah melakukan instalasi ke dalam *smartphone*, peserta seleksi dapat memilih jenis seleksi dan memasukkan nomor peserta, maka peserta akan dapat melihat kembali skor nilai hasil seleksi serta urutan ranking dari total keseluruhan seleksi yang dilakukan. Bukan hanya hasil pelaksanaan seleksi saja yang dapat dilihat, namun juga hasil nilai pelaksanaan simulasi seleksi yang diadakan oleh PPSR ASN BKN dari masing-masing instansi pun dapat juga dilihat kembali hasilnya.

Aplikasi yang pada tahun ini mulai dapat diakses oleh publik ini sangat membantu khususnya bagi peserta yang baru saja mengikuti seleksi masuk sekolah kedinasan ikatan dinas tahun 2017. *Pe-rangking-an* dalam aplikasi ini hanya didasarkan pada hasil keseluruhan (nilai tes wawasan kebangsaan (TWK), nilai tes intelegensi umum (TIU) dan nilai tes karakteristik pribadi (TKP)) dari seluruh titik lokasi penyelenggaraan seleksi kompetensi dasar pada masing-masing jenis seleksi, dan bukan menjadi penentu kelulusan penyaringan calon oleh instansi yang berwenang. Adapun kepastian peserta yang dinyatakan



(Dok. Humas)

lolos dan layak untuk mengikuti seleksi berikutnya menjadi kewenangan instansi penyelenggara seleksi.

Selain informasi hasil seleksi kompetensi dasar untuk sekolah kedinasan, aplikasi *Official CAT BKN* juga menampilkan hasil seleksi CAT lainnya seperti hasil seleksi ujian dinas, seleksi pemetaan kompetensi pejabat tinggi pratama, seleksi jabatan fungsional tertentu, seleksi penerimaan pegawai non-PNS beberapa rumah sakit di daerah juga beberapa seleksi lainnya. Seleksi kompetensi dasar sekolah kedinasan ikatan dinas 2017 masih menggunakan *passing grade* berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 tahun 2014 di mana batas minimal dinyatakan memenuhi *passing grade* adalah nilai TWK: 70, TIU: 75 dan TKP: 126. Untuk seleksi selain ikatan dinas, maka tidak

menggunakan *passing grade* tersebut.

Seleksi sekolah kedinasan ikatan dinas pada tahun 2017 diikuti oleh delapan instansi pusat, yakni: Sekolah Tinggi Transportasi Darat (STTD) Kementerian Perhubungan; Politeknik Keuangan Negara Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (PKN STAN) Kementerian Keuangan; Sekolah Tinggi Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (STMKG) Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika, Sekolah Tinggi Ilmu Statistik (STIS) Badan Pusat Statistik; Sekolah Tinggi Sandi Negara (STSN) Lembaga Sandi Negara; Sekolah Tinggi Intelegen Negara (STIN) Badan Intelegen Negara; Politeknik Ilmu Pemasarakatan (Poltekip) dan Politeknik Imigrasi (Poltekim) Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia; dan Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Kementerian Dalam Negeri. **fhu**

Terus Bergerak ke arah Digital, BKN Luncurkan e-Lapkin untuk Pelaporan Kinerja ASN



(foto: kis)

Badan Kepegawaian Negara (BKN) terus bergerak ke arah transformasi digital demi wujudkan pelayanan yang lebih baik. Hal ini dibuktikan dengan beberapa aplikasi yang telah dikeluarkan untuk peningkatan pelayanan dari BKN seperti mySAPK, e-MONILA, e-DUPAK dan masih banyak lagi.

Dan belum lama ini BKN kembali mengeluarkan aplikasi baru yang bertujuan untuk memudahkan instansi baik Pusat dan Daerah untuk menghimpun laporan kinerja tahunan Aparatur Sipil Negara (ASN) bernama e-LAPKIN (Laporan Kinerja secara Elektronik).

Pembangunan aplikasi ini merupakan tindak lanjut BKN dalam menjalankan Surat Edaran (SE) Menpan RB Nomor B/2810/M.PAN-RB/08/2016 perihal penilaian prestasi kerja PNS.

Dijelaskan dalam SE tersebut bahwa “Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Daerah harus melaporkan hasil Penilaian Prestasi Kerja PNS kepada BKN sebagai evaluasi terhadap pelaksanaan penilaian prestasi kerja paling lama akhir Maret tahun berikutnya”.

Dan juga sesuai SE Kepala BKN Nomor. K.26-30/V.104-4/99 di mana dalam butir 3 disebutkan

bahwa “Pelaporan penilaian prestasi kerja PNS mulai Tahun 2016 sudah harus menggunakan aplikasi e-LAPKIN.

e-LAPKIN resmi di-*launching* tepat pada 10 April 2017 oleh Kepala BKN, Bima Haria Wibisana. Bertempat di Gedung CAT BKN Pusat Jakarta, acara ini dihadiri lebih kurang 60 undangan yang merupakan perwakilan Kementerian dan Lembaga Non Kementerian. Turut hadir dalam acara tersebut Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian (PMK) Yulina Setiawati serta Direktur Kinerja ASN, Neny Rochyany.

Acara *launching* e-LAPKIN juga dimanfaatkan untuk sekaligus mensosialisasikan aplikasi tersebut kepada seluruh instansi pemerintah yang hadir, Kepala BKN, Bima Haria Wibisana dalam kesempatan itu menyampaikan bahwa semua kegiatan manusia yang dilakukan termasuk pengurusan dokumen kepegawaian harus beralih ke digital dan tidak lagi menggunakan *hardcopy*.

Sejalan dengan penyampaian Kepala BKN, Direktur Kinerja ASN, Neny Rochyany dalam kesempatan yang sama juga menyampaikan bahwa pekerjaan pengelolaan laporan penilaian prestasi kerja merupakan

pekerjaan yang bersifat klerikal dan berpeluang, membutuhkan biaya operasional yang tinggi, membutuhkan ruang penyimpanan dokumen dan perlunya penjagaan fisik merupakan beberapa hal yang mendorong pentingnya kita beralih ke arah digital. Pemanfaatan teknologi informasi dapat memudahkan pekerjaan dalam pengolahan data dan dapat memberikan kemudahan akses bagi pengguna.

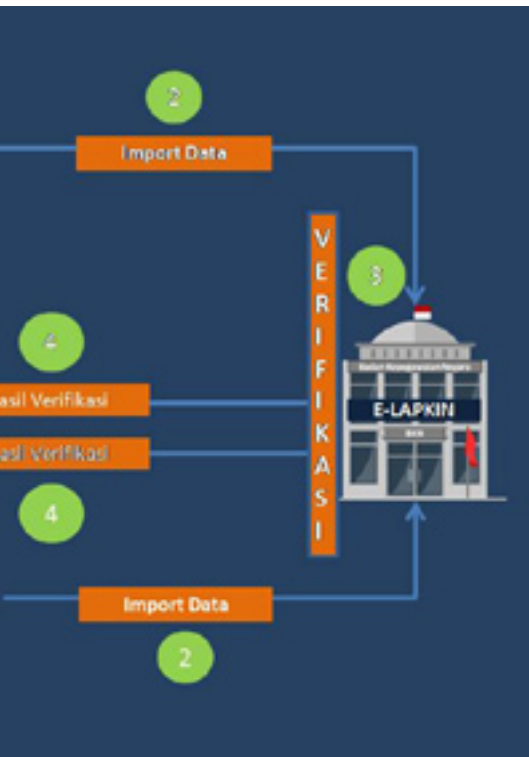


Ket: grafis proses alur pelaporan

Lebih lanjut Neny menyampaikan bahwa pemanfaatan Teknologi Informasi (TI) yang optimal merupakan penerapan TI yang didasarkan pada perubahan proses bisnis (simplifikasi) serta menghasilkan optimalisasi Sumber Daya Manusia (SDM) untuk pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu pembangunan e-LAPKIN memiliki beberapa tujuan/manfaat di

antaranya:

- a. Melakukan validasi secara otomatis penilaian kinerja pegawai (pengecekan sebutan nilai, perhitungan nilai prestasi kerja)
- b. Instansi pengirim dapat memastikan data yang terkirim diterima oleh BKN
- c. Pelaporan kinerja melalui satu portal (tidak melalui pengiriman *hardcopy* dan *softcopy*) sehingga potensi data hilang atau tidak terdeteksi bisa diminimalisir
- d. Mempermudah dalam melakukan rekapitulasi laporan kinerja



kinerja pegawai dengan e-LAPKIN

- e. Melakukan validasi NIP data pegawai sehingga mereduksi kesalahan data pegawai dalam laporan kinerja
- Aplikasi e-LAPKIN dapat diakses melalui alamat: *elapkin-asn.bkn.go.id* , Setiap Instansi memiliki *username* dan *password* masing-masing untuk melakukan login. Adapun *username* dan *password* untuk seluruh instansi

baik pusat maupun daerah sudah diberikan secara resmi melalui surat pada awal April 2017 lalu.

Sosialisasi terkait penggunaan e-LAPKIN juga sudah dilakukan oleh BKN Pusat maupun Kantor Regional, pengelola kinerja di setiap instansi juga dapat mengunduh petunjuk penggunaan e-LAPKIN melalui *website* BKN di www.bkn.go.id.

Neny menginformasikan sosialisasi dilakukan oleh BKN Pusat dan Kantor Regional bertujuan untuk memudahkan instansi jika ada permasalahan dalam penggunaan aplikasi ini, “bagi instansi yang belum memiliki *username* dan *password* atau ada kendala dapat menghubungi langsung kantor regional BKN di wilayah kerjanya” ungkap Neny.

Untuk mengantisipasi kesulitan akses karena *traffic* yang tinggi, Direktorat Kinerja ASN telah membuat jadwal bagi instansi untuk melakukan pelaporan kinerja yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

“Semoga dengan adanya jadwal pelaporan untuk akses e-LAPKIN akan meminimalisir adanya kesulitan akses bagi instansi untuk melakukan pelaporan prestasi kerja PNS” harap Neny.

Sebagai penutup Neny menyampaikan bahwa aplikasi ini tidak hanya dapat memberikan kemudahan dalam penyampaian laporan kinerja tahunan, namun di dalam aplikasi e-LAPKIN instansi dapat memanfaatkan fitur-fitur lainnya seperti: melihat profil instansi, prestasi kerja, grafik perbandingan penilaian pertahun, status pegawai serta impor data prestasi.

Dengan dibangunnya aplikasi e-LAPKIN diharapkan akan membantu tugas BKN dan Instansi Pusat/Daerah dalam melaksanakan pelaporan kinerja sesuai amanah SE Menpan dan SE Kepala BKN, sehingga terciptanya Data Kinerja Nasional Pegawai Negeri Sipil. **astri**

Jadwal Upload Laporan e-LAPKIN

NO	INSTANSI DI WILAYAH KERJA	WAKTU
1	Kantor Regional VI BKN Medan	Bulan Januari
2	Kantor Regional VII BKN Palembang	
3	Kantor Regional IX BKN Jayapura	
4	Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	
5	Kantor Regional XIII BKN Banda Aceh	
6	Kantor Regional IV BKN Makassar	Bulan Februari
7	Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin	
8	Kantor Regional X BKN Denpasar	
9	Kantor Regional XI BKN Manado	
10	Kantor Regional XIV BKN Manokwari	
11	Kantor Regional I BKN Yogyakarta	Bulan Maret
12	Kantor Regional II BKN Surabaya	
13	Kantor Regional III BKN Bandung	
14	Kantor Regional V BKN Jakarta	
15	BKN Pusat	

Penerimaan Penghargaan PRIA 2017



(foto: Lug)

Untuk yang pertama kali Badan Kepegawaian Negara mendapatkan penghargaan yang tidak di sangka sangka, penghargaan bergengsi yang bertajuk *THE 2ND Public Relation Indonesia Award 2017*. Penghargaan ini merupakan salah satu bentuk apresiasi dan komitmen BKN mendukung pemerintahan yang terbuka dan konsisten. Terutama dalam mengkomunikasikan kebijakan dan program - program peningkatan pelayanan kepada publik masyarakat luas terkait informasi dan inovasi yang memudahkan dalam melakukan pelayanan kepegawaian di internal maupun di external BKN.

PR Indonesia Award 2017 memberikan penghargaan kepada setiap aktivitas yang bertujuan untuk mewujudkan *credibility* dan *trust* pemerintah/kementerian/ lembaga/korporasi/organisasi di mata *stakeholder*, dalam pemberian penghargaan PRIA adalah apresiasi yang diberikan oleh *PR INDONESIA* untuk mengukur kinerja dan kredibilitas insan *PR* selama setahun. Proses penjurian berlangsung sepanjang awal Februari hingga pertengahan

Maret 2017, melibatkan 13 juri, dan diikuti oleh 237 entri. Mereka berkompetisi untuk memperebutkan kursi terbaik di lima kategori. Kategori yang dimaksud mencakup *Media Relations*, *Media Internal* (*Media Cetak*, *Media Digital*, *Website*, *Video Profile*, *facebook*, *twitter New Media*), *Program PR* (*Government PR*, *Corporate PR*, *Digital PR*, *Marketing PR*), *Departemen PR*, dan *CSR*. "Inilah pesta para insan *PR*," kata Asmono Wikan, *founder* dan *Chief Editor PR INDONESIA*.

Proses seleksi yang cukup ketat dan akurat metode penjurian dan penilaian *PR Indonesia Award 2017* sangat khas, kredibel dan terpercaya. Dilakukan oleh TIM dewan juri dari unsur unsur pakar *Public Relation*, *Konsultan/agensi PR*, tokoh asosiasi/organisasi *PR*, fotografer dan jurnalis senior, praktisi desain dan *branding*, serta *PR Indonesia Gurus*.

Dengan ini khusus kategori *Media Relation*, *PR Indonesia* bekerja sama dengan PT *INSENTIA* untuk *me-monitoring* pemberitaan pemerintah daerah, kementerian, lembaga, korporasi, organisasi di 20 koran nasional,

40 koran daerah dan 110 majalah *mainstream* di indonesia sepanjang 2016. Setelah mendapatkan hasil *media monitoring* dimaksud. BKN mendapatkan surat pemberitahuan dari *PR Indonesia* bahwasanya bersedia untuk menghadiri pemberian penghargaan *PR Indonesia* sebagai pemenang Kategori *Media Relations*. Subkategori Lembaga Negara Non Kementerian. Dan Penghargaan tersebut diterima oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara Bima Haria Wibisana, penghargaan tersebut diberikan langsung oleh *founder* dan *chief editor PR Indonesia* Asmono Wikan, dalam penerimaan penghargaan tersebut Kepala Biro Humas Mohammad Ridwan menyatakan penghargaan ini tidak luput juga dari kerja sama dan tim yang *solid i'm superteam and is not superstar* serta kerja sama dengan media elektronik dan media cetak yang saling bersinergi sehingga membuahkan hasil yang maksimal, semoga penghargaan ini dapat kita pertahankan dan raih kembali Penghargaan *PR Indonesia Award 2018*. Jumat, 24 Maret 2017, di *Ballroom Hotel Harris Sunset Road, Kuta, Bali*. **Lji/PR Indonesia**

Kerja Sama Demi Peroleh Data PNS yang Menjadi Warga Binaan Pemasyarakatan

Pada tanggal 27 April 2017, bertepatan dengan Hari Ulang Tahun Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, telah dilakukan penandatanganan perjanjian kerja sama antara I Nyoman Arsa, selaku Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Badan Kepegawaian Negara dengan I Wayan K. Dusak selaku Direktur Jenderal Pemasyarakatan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia tentang Optimalisasi Pengawasan dan Pengendalian Pegawai Negeri Sipil Yang Menjadi Warga Binaan Pemasyarakatan. Perjanjian kerja sama ini bukan hal yang baru bagi BKN dengan Kementerian Hukum dan HAM RI karena sebelumnya pada tahun 2016 telah dilakukan kerja sama berbentuk Nota Kesepahaman yang ditandatangani oleh Bima Haria Wibisana, selaku Kepala Badan Kepegawaian Negara dengan Yasona Laoly, selaku Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia tentang Kerja Sama Kelembagaan Dalam Rangka Optimalisasi Implementasi Manajemen Aparatur Sipil Negara. Sehingga ini adalah tahapan yang merupakan tindak lanjut dari kebijakan Kepala BKN.

Dengan adanya perjanjian kerja sama tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi khususnya dalam pengawasan dan pengendalian pelaksanaan Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN yang menjadi kewenangan Badan Kepegawaian Negara sebagaimana tercantum dalam pasal 49 UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN.

Latar belakang kerja sama ini antara lain adalah kebutuhan terhadap informasi tentang PNS yang dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan

pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum.

Informasi tersebut dimiliki oleh Ditjen Pemasyarakatan Kementerian Hukum dan HAM RI. Sehingga dengan kerja sama ini dapat memperoleh informasi Data PNS yang dihukum penjara atau kurungan (PNS yang menjadi Warga Binaan Pemasyarakatan) dan Surat Keputusan Pengadilan terkait data tersebut. Data tersebut akan diolah kembali sesuai kebutuhan untuk Pengawasan dan Pengendalian.

Berdasarkan Pasal 87 ayat (4) huruf b Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ditentukan bahwa "PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum".

Namun demikian masih banyak laporan, pengaduan yang menyampaikan bahwa PNS yang seharusnya diberhentikan tidak dengan hormat namun pada kenyataannya PNS tersebut tidak diberhentikan sebagai PNS oleh Pejabat Pembina Kepegawaian tetapi justru setelah selesai menjalani hukuman tetap dibiarkan kembali bekerja atau malah diangkat dalam jabatan Pengawas,



Administrator bahkan Jabatan Pimpinan Tinggi. Tentu saja hal tersebut adalah sebagai bentuk ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dan menimbulkan kerugian keuangan negara.

Pada tahun 2016, Kepala BKN telah mengeluarkan surat Nomor K.26-30/V.72-9/99 tentang Permintaan untuk mematuhi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang khususnya antara lain Pasal 87 ayat (2) dan ayat (4) huruf b dan d. Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian dalam menindaklanjuti Kebijakan Kepala BKN merencanakan dengan berdasarkan data dan surat keputusan pengadilan yang diperoleh dari hasil kerja sama akan melakukan klarifikasi dengan Pejabat Pembina Kepegawaian/ Pengelola Kepegawaian Kabupaten dan Kota serta selanjutnya akan dilakukan pemblokiran data PNS pada data kepegawaian nasional apabila diperlukan. **ana**

Gali *High Performance* Jabatan Pimpinan Tinggi, BKN Kembali Adakan Talent Pool

Setelah sukses menggelar proses penilaian kompetensi dan potensi pimpinan tinggi dan kandidat pimpinan tinggi dalam *event* bertajuk *talent pool* Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Tahun 2015 dan 2016, Badan Kepegawaian Negara (BKN) akan kembali menggelar *talent pool* JPT pada Tahun 2017. Kegiatan ini sudah menjadi kegiatan prioritas mulai dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2019. Untuk tahun 2017 ada sebanyak 4000 JPT dan Administrator yang akan dinilai potensi dan kompetensinya untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan. BKN melalui *talent pool* JPT ini mengharapkan dapat terwujudnya *database* ASN, khususnya pratama dan administrator sebagai calon JPT Pratama. *Talent pool* ini merupakan suatu bentuk manajemen ASN yang transparan, kompetitif, dan berbasis merit untuk mewujudkan ASN yang profesional dan bermartabat. Seperti dikutip dalam *website* BKN, Kepala BKN Bima Haria Wibisana mengatakan hasil dari *talent pool* ini dapat digunakan untuk memperpendek rangkaian seleksi terbuka dalam pengisian jabatan pimpinan tinggi birokrasi. “Dengan *talent pool*, kandidat pengisi JPT hanya perlu mengikuti proses wawancara untuk memperdalam hasil *assessment* yang sudah dilakukan dalam *talent pool* JPT 2016”, ungkap Bima.

Dalam wawancara dengan tim buletin pada beberapa waktu lalu, Kepala Bidang Pengembangan Standar Penilaian Kompetensi (Puspenkom) ASN BKN, Paryono mengatakan “untuk terlaksananya *talent pool* tersebut, dibutuhkan sebuah fitur yang mampu mendukung pelaksanaan kegiatan tersebut”. Dukungan tersebut salah satunya dengan peluncuran



(Foto: mia)

website resmi terkait *talent pool* di <http://talentpool.bkn.go.id/>, dimana di dalamnya terdapat persyaratan, alur pendaftaran, tahapan dan registrasi yang akan memudahkan peserta yang akan mengikuti *talent pool* BKN. Sosialisasi terkait tata cara dan fungsi dari *website talent pool* juga telah disosialisasikan ke seluruh Kepala BKD melalui Kantor Regional-Kantor Regional (kanreg-kanreg) BKN yang tersebar di seluruh Indonesia termasuk kaitannya dengan kuota peserta. “*website* ini pula merupakan suatu komitmen BKN yang akan terus memanfaatkan teknologi informasi”, tambah Paryono dalam wawancaranya.

Tahun 2017 ini, Pusat Penilaian Kompetensi ASN (Puspenkom ASN) BKN akan menyelenggarakan penilaian kompetensi dan potensi kurang lebih 4000 JPT dan administrator terdiri dari 40% Pimpinan Tinggi dan 60% Pejabat Administrator. Jumlah ini lebih besar dari Tahun

2016 lalu yang berjumlah 1043 orang yang terdiri dari 223 Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dan 820 Pejabat Administrator. Dalam penilaian tersebut untuk aspek potensi ada 4 (empat) dimensi yang akan digali yaitu: sikap kerja, karakter, kapabilitas berfikir dan motivasi. Sedangkan untuk kompetensi akan digali 12 (dua belas) kompetensi terdiri dari: Penetapan Visi (*Visioning*), Memprakarsai perubahan (*Championing change*), Analisis Pemecahan Masalah dan Pengambilan Keputusan (*In-Depth Problem Solving Analysis and Decision Making*), Inovasi (*Innovation*), Integritas & keberanian untuk meyakinkan (*Integrity & Courage of conviction*), Perencanaan & Pengorganisasian (*Planning & Organizing*), Mendorong pada hasil (*Driving for Result*), Berfokus pada pemangku kepentingan (*Stakeholder focus*), Kepemimpin tim (*Team Leadership*), Konflik Manajemen (*Management conflict*), Menghargai

keberagaman (*Managing Diversity*) – *Sociocultural*, dan Mengelola Kedaulatan Bangsa.

Berbeda dengan tahun sebelumnya, tahun 2017 ini penyelenggaraan *talent pool* akan dilaksanakan secara mandiri menggunakan assessor yang dimiliki oleh BKN Pusat dan Kantor Regional dan tidak terpusat di BKN Pusat seperti tahun sebelumnya. Penyelenggaraan *talent pool* akan melibatkan 14 Kantor Regional (kanreg) BKN, yaitu Kanreg I Yogyakarta, Kanreg II Surabaya, Kanreg III Bandung, Kanreg IV Makassar, Kanreg V Jakarta, Kanreg VI Medan, Kanreg VII Palembang, Kanreg VIII Banjarmasin, Kanreg IX Jayapura, Kanreg X Denpasar, Kanreg XI Manado, Kanreg XII Pekanbaru, Kanreg XIII Banda Aceh dan Kanreg XIV Manokwari dan BKN Pusat. 14 Kanreg BKN ini nantinya akan disiapkan berbagai sarana prasarana untuk mendukung pelaksanaan *assessment* seperti ruangan untuk *Leaderless Group Discussion* (LGD), ruang wawancara, ruang psikometri berbasis komputer.

Untuk kuota peserta dalam hal ini disampaikan kepada seluruh kanreg-kanreg berdasarkan jumlah instansi daerah provinsi/ kabupaten/ kota yang berada di wilayah kerjanya. Jadi otomatis jumlah JPT dan Administrator pada setiap instansi provinsi/ kabupaten/ kota sudah ditentukan, apabila kuota tersebut tidak digunakan maka dapat digunakan oleh instansi lain. Pengusulan peserta JPT dan Administrator harus melalui persetujuan dan diusulkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dan dengan persetujuan tersebut Badan Kepegawaian Daerah (BKD) akan mengirimkan daftar nominatif peserta yang sudah disetujui dan diusulkan oleh PPK.

Proses penilaian *talent pool* menggunakan metode *assessment center*, di mana

metode ini terstandar untuk mengukur kompetensi dan didesain secara khusus untuk meminimalkan kemungkinan timbulnya penyimpangan (bias). Dengan metode ini pula akan di dapatkan hasil penilaian objektif, akurat dan terukur. Selain itu dapat mencerminkan konsistensi kompetensi dalam kurun waktu tertentu, termasuk metode yang adil dan kredibel serta dapat memberikan informasi atas perilaku yang diobservasi dan dinilai. Alat ukur yang akan digunakan dalam penilaian potensi dan kompetensi ini adalah psikometri berbasis komputer, LGD, Analisis Kasus, Wawancara. Untuk pelaporan dan target penyerahan selambat-lambatnya tiga bulan setelah pelaksanaan penilaian dan laporan *individual talent mapping* sekitar bulan Desember 2017. Dengan adanya penilaian tersebut maka Puspenkom BKN juga akan memberikan rekomendasi hasil berupa saran pengembangan kompetensi dan saran penempatan pada rumpun jabatan yang sesuai.

Hingga pertengahan tahun ini setidaknya tiga Kanreg telah selesai melaksanakan tes *talent pool* penilaian potensi dan kompetensi yaitu Kanreg IV Makassar, Kanreg V Jakarta dan Kanreg VI Medan. Menurut Paryono, dari hasil evaluasi sementara terdapat hambatan yang ditemukan di 3 kantor regional yaitu ada beberapa peserta yang sudah didaftarkan dalam program ini namun yang bersangkutan tidak hadir pada saat pelaksanaan penilaian potensi dan kompetensi. Hal ini tentu akan menghambat dari sisi jumlah target yang telah ditentukan setiap kanreg. Bayangkan kalau setiap kanreg yang tidak hadir 10%, maka dari target 4000 maka akan kekurangan sekitar 400 orang. Ke depannya semoga masalah ini bisa menjadi perhatian bagi instansi untuk mengirimkan peserta dan mengikuti program ini. Kegiatan ini akan selesai hingga bulan Oktober 2017, sehingga masih ada waktu untuk berbenah mengatasi kelemahan yang ada. **dey**

Pelaksanaan Penilaian dan Monev

KANREG	WAKTU
KANREG IV MAKASSAR	2 - 7 MEI 2017
KANREG V JAKARTA	8 - 12 MEI 2017
KANREG VI MEDAN	15 - 20 MEI 2017
KANREG VII PALEMBANG	3 - 7 JULI 2017
KANREG VIII BANJARMASIN	10 - 14 JULI 2017
KANREG IX JAYAPURA	11 - 21 JULI 2017
KANREG X DENPASAR	31 JULI - 5 AGUSTUS 2017
KANREG XI MANADO	7 - 12 AGUSTUS 2017
KANREG XII PEKANBARU	21 - 25 AGUSTUS 2017
KANREG XIII ACEH	4- 8 SEPTEMBER 2017
KANREG XIV MANOKWARI	11 - 21 JULI 2017
KANREG I YOGYAKARTA	11 - 15 SEPTEMBER 2017
KANREG II SURABAYA	16 - 20 OKTOBER 2017
KANREG III BANDUNG	23 - 27 OKTOBER 2017
PUSAT	2 - 6 OKTOBER 2017

Dorong ASN memiliki kompetensi spesialisasi dalam Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian

Jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau ketrampilan tertentu serta bersifat mandiri. Idealnya Jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) harus lebih banyak diisi oleh jabatan fungsional yang memiliki kompetensi/spesialisasi pada kompetensi tertentu.

Hal ini sejalan dengan prinsip *good governance* yang berupaya untuk memberikan pelayanan prima sesuai dengan harapan dan kebutuhan masyarakat. Jabatan fungsional dapat menjadi solusi karena dengan menjadi jabatan fungsional, ASN dapat bekerja dengan keahlian dan/atau ketrampilan tertentu dan mandiri sehingga dapat lebih profesional, berkinerja tinggi, bebas/bersih KKN, berdedikasi dan sejahtera.

Sesuai amanat dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dijelaskan bahwa Badan Kepegawaian Negara (BKN) memiliki beberapa tugas dimana salah satunya adalah membina Jabatan Fungsional di bidang kepegawaian. Dan untuk melaksanakan tugas tersebut BKN membentuk Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian (Pusbin JFK) yang bertanggung jawab kepada Kepala BKN melalui Sekretaris Utama, sebagaimana tertuang dalam Peraturan Kepala (Perka) BKN Nomor 19 Tahun 2014.

BKN merupakan instansi Pembina 3 Jabatan Fungsional

Kepegawaian yang salah satunya adalah jabatan Analisis Kepegawaian, “saat ini sebanyak lebih kurang 2000 analis yang tersebar diseluruh Indonesia dibawah pembinaan Pusbin JFK” Jelas Aswin Eka Adhi, Kepala Pusbin JFK BKN saat ditemui Tim Humas di ruang kerjanya.

Aswin menyampaikan bahwa jumlah analis tersebut masih jauh dari jumlah ideal yang seharusnya terdapat sekitar 12.000 Jabatan Fungsional, Analisis Kepegawaian. Untuk itu Pusbin JFK saat ini berupaya untuk terus meningkatkan jumlah analis guna memenuhi kebutuhan instansi di seluruh Indonesia.

Salah satu upaya Pusbin JFK Tahun ini adalah dengan menargetkan pendidikan dan pelatihan (diklat) sebanyak 1.640 calon analis kepegawaian dari K/L Pusat dan Daerah. Pelatihan ini dilaksanakan tidak hanya di Pusat Pengembangan ASN BKN namun juga di 14 Kantor Regional BKN seluruh Indonesia yang rencananya akan dibagi menjadi 41 angkatan.

Aswin juga menjelaskan bahwa hingga pertengahan Tahun 2017 ini sudah dilaksanakan 8 angkatan diklat dengan jumlah 317 orang calon Analisis Kepegawaian baik Ahli dan Terampil. Adapun pelaksanaan diklat yang telah dilakukan adalah di Pusat Pengembangan ASN, Kanreg X BKN Denpasar dan Kanreg I BKN Yogyakarta. Masih ada beberapa diklat lagi yang akan dilaksanakan baik di Pusat



Pengembangan ASN maupun Kantor Regional BKN. “Semoga hingga akhir Tahun 2017 target 41 angkatan analisis kepegawaian berhasil dicapai” harap Aswin.

Upaya untuk memenuhi kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian dapat dilakukan melalui beberapa cara diantaranya :

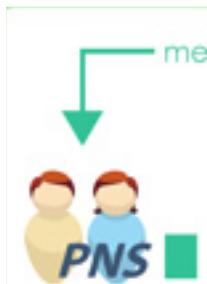
1. Sesuai Formasi Jabatan saat melamar menjadi PNS.
2. Perpindahan Jabatan.
3. *Inpassing*/penyesuaian.

Keseluruhan proses pengangkatan Analisis Kepegawaian harus melalui Diklat sesuai dengan Peraturan Kepala BKN Nomor 35 Tahun 2014 tentang pedoman penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan diklat analisis kepegawaian.

Pengangkatan Analisis Kepegawaian melalui jalur formasi atau perpindahan jabatan dapat diilustrasikan melalui alur berikut ini :

Aswin menyampaikan bahwa alur tersebut semoga dapat menjawab berbagai pertanyaan terkait bagaimana proses pengangkatan Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian bagi calon yang telah lulus diklat.

Selain melalui jalur formasi dan perpindahan jabatan pengangkatan Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian juga dapat dilakukan lewat jalur akselerasi jabatan fungsional atau disebut *inpassing*/penyesuaian yang tentunya dengan kualifikasi kompetensi dan spesifikasi bidang, program ini merupakan program



nasional BKN.

Ketentuan pelaksanaan *inpassing* ini sesuai dengan Permen PAN & RB Nomor 26 Tahun 2016 tentang pengangkatan PNS kedalam Jabatan Fungsional melalui *inpassing*, pelaksanaan kebijakan ini mulai berlaku sejak Januari 2016 hingga Desember 2018,

Adapun petunjuk teknis pelaksanaan *inpassing* Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian saat ini sedang disusun oleh Pusbin JFK bekerja sama dengan Direktorat Peraturan Perundang-undangan BKN. Rencananya dalam waktu tidak lama lagi akan segera ditetapkan oleh Kepala BKN.

Namun secara umum Aswin menyampaikan bahwa ada beberapa kategori PNS yang bisa ikut *inpassing* Jabatan Fungsional, diantaranya :

1. PNS yang menduduki jabatan



3. PNS yang dibebaskan sementara dari jabatannya karena dalam jangka waktu 5 (lima) tahun sejak diangkat dalam jabatan/pangkat

Administrator, dan Pengawas yang pernah dan memiliki pengalaman mengerjakan bidang jabatan fungsional yang akan diduduki.

Adapun prosedur pengusulan *inpassing* sesuai dengan Permen PAN & RB Nomor 26 tahun 2016 yaitu setiap PPK mengusulkan kebutuhan PNS yang akan diangkat ke dalam jabatan fungsional kepada instansi pembina jabatan fungsional. Selanjutnya instansi pembina jabatan fungsional bertanggung jawab menghitung komposisi kebutuhan jabatan fungsional yang diusulkan PPK dengan berorientasi pada kebutuhan formasi. Jika usulan yang disampaikan tidak sesuai dengan kebutuhan dalam formasi akan dikembalikan kepada PPK.

Aswin berharap dengan program *inpassing*/penyesuaian kebutuhan Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian akan terpenuhi diseluruh instansi baik Pusat dan Daerah guna mewujudkan penyelenggaraan Manajemen ASN yang baik.**ast**



pelaksana yang masih mengerjakan bidang jabatan fungsional yang akan diduduki minimal selama 2 (dua) tahun;

2. PNS yang memiliki dan mengerjakan tugas jabatan fungsional tetapi belum diangkat, dengan syarat telah mendapatkan kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi;

terakhir tidak dapat memenuhi angka kredit untuk kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi. Tetapi bagi PNS yang sudah **diberhentikan** dari jabatan fungsional karena tidak dapat memenuhi angka kredit tidak dapat mengikuti pengangkatan ke dalam jabatan fungsional melalui *inpassing*;

4. Bagi Pejabat Pimpinan Tinggi,

Diklatpim Lahirkan Pemimpin Perubahan



Dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dinyatakan bahwa Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas yang berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Jabatan Administrasi terdiri dari Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan Jabatan Pelaksana.

Dalam implementasi di lapangan, Pengawas maupun Administrator dituntut memiliki kepemimpinan operasional yang merupakan suatu kemampuan di dalam membuat perencanaan pelaksanaan kegiatan instansi dan kemampuan mempengaruhi serta memobilisasi bawahan dan pemangku kepentingan strategisnya, dalam melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan.

Kemampuan ini pada kenyataannya perlu disiapkan dengan matang agar para pengawas dan administrator mampu berperan optimal dalam mensupervisi pelaksanaan tugas operasional mereka.

Salah satu wahana mematangkan kemampuan operasional dilakukan dengan mengikutkan para pengawas dan administrator dalam program pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (Diklatpim). Kepala Bidang Pengelolaan Diklat Aparatur Sipil Negara (ASN), Ojak Murdani dalam wawancara dengan tim buletin BKN pertengahan Juni 2017 lalu mengatakan penyelenggaraan kegiatan Diklatpim bertujuan untuk membekali peserta dengan kompetensi yang ada dan dibutuhkan dalam jabatannya serta membangun kemampuan peserta

untuk merancang suatu perubahan di unit kerjanya. Harapannya setelah mengikuti diklatpim, akan lahir seorang pemimpin perubahan yang mampu memberikan hasil yang baik untuk peningkatan kinerja di unit organisasi dan mampu berinovasi yang hasilnya signifikan.

Materi pembelajaran dalam Diklatpim tersebut antara lain:

1. Agenda pembelajaran, meliputi agenda penguasaan diri (*self mastery*) dengan tujuan peserta mampu menginternalisasi wawasan kebangsaan dalam perencanaan dan implementasi kegiatan di unit kerjanya.
2. Agenda diagnosa perubahan organisasi bertujuan agar mampu mengidentifikasi akar permasalahan dan isu strategis dalam pengelolaan tugas.
3. Agenda Inovasi bertujuan agar peserta mampu merancang dan

mengembangkan potensi diri dan melakukan inovasi terkait pengelolaan tugas.

4. Agenda Tim efektif hal ini diberikan agar peserta mampu menata ulang jejaring kerja personal dan organisasi untuk efektifitas pengelolaan tugas dan fungsi serta membangun kerja sama dengan *stakeholders*



(Foto: dok. Pribadi)

5. Agenda Proyek Perubahan bertujuan untuk membekali peserta agar mampu mengaktualisasi kompetensi yang telah diperoleh.

Dari agenda pembelajaran tersebut ada beberapa tahapan pembelajaran yang meliputi :

1. Diagnosa kebutuhan perubahan organisasi
2. Membangun komitmen bersama
3. Merancang proyek perubahan dan membangun Tim efektif
4. Laboratorium kepemimpinan (*Leadership Laboratory*)
5. Evaluasi

Lebih lanjut disampaikan oleh Ojak, total waktu penyelenggaraan diklat kepemimpinan baik tingkat IV maupun tingkat III sama, kurang lebih 20 minggu dengan uraian waktu antara lain:

1. Tahap Pertama, Diagnosa kebutuhan perubahan organisasi
2. Tahap Kedua, *Taking Ownership*
3. Tahap Ketiga, Merancang proyek perubahan dan membangun tim
4. Tahap Keempat, *Leadership Laboratory*
5. Tahap Kelima, evaluasi

Media Pembelajaran

Sementara itu, sambung Ojak, media pembelajaran dalam Diklatpim meliputi dua hal yakni *pertama* media pembelajaran dikelas, yang diberikan melalui bahan bacaan, bahan tayang, bahan permainan, film pendek, kasus, data, games, grafik, pedoman, modul, visitasi dan *benchmarking*; *kedua* media pembelajaran di tempat kerja diberikan antara lain melalui teknologi informasi, diskusi, data, bahan bacaan, forum pertemuan, audio visual.

Lebih lanjut Ojak mengatakan, pembelajaran ini mengarahkan peserta untuk menyusun rancangan proyek perubahan yang inovatif dan cara membangun tim efektif untuk melaksanakan perubahan yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi di masing masing unit kerjanya. Setiap perubahan yang digagas harus mendukung capaian kinerja yang ada dalam unit organisasinya. "Proyek perubahan ini diintegrasikan dalam sasaran kerja masing masing yang tertuang dalam tahapan/*milestone* sehingga nantinya akan tercapai hasil yang dapat terlihat dalam progres report dan dibuktikan dengan evident kegiatan yang telah dilakukan", ujar Ojak.

Sementara itu untuk memperdalam pemahaman peserta, dalam rangkaian kegiatan Diklatpim digelar visitasi dan *benchmarking*. Visitasi merupakan

bagian dari program pendidikan dan pelatihan kepemimpinan yang bertujuan agar peserta dapat memahami dan mengambil manfaat dari hasil pengamatan, wawancara, bukti peninggalan, sehingga dapat membangun dan mengembangkan dan diaplikasikan di dalam tugas pokok dan fungsi pada masing masing unit kerjanya. Sedangkan *benchmarking* merupakan bagian dari program diklat yang merupakan bagian integral dari keseluruhan kurikulum yang didukung dan dibekali dengan kelompok kurikulum kajian sikap dan perilaku, kajian manajemen publik, kajian pembangunan, adopsi dan adaptasi serta penguasaan tugas dan lingkungan. Hal ini, jelas Ojak, diarahkan untuk membekali peserta dengan kemampuan mengidentifikasi, mengadopsi dan mengadaptasi keunggulan organisasi yang mempunyai *bestpractise* dalam pengelolaan tugas dan fungsi organisasi sehingga nantinya dapat pula diterapkan di unit organisasi masing masing yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Pembelajaran melalui *benchmarking* ini dapat diambil suatu hal yang positif terkait dengan *knowledge replication* dan *knowledge customization*, kedua hal tersebut sangatlah penting untuk mendukung tugas tugas dalam organisasi.

Secara keseluruhan, kegiatan pendidikan dan pelatihan ini dilaksanakan untuk mendukung lahirnya pemimpin perubahan yang mampu membuat organisasi menjadi lebih baik. Evaluasi kegiatan pendidikan dilaksanakan terhadap kelulusan peserta yang difokuskan pada aspek proyek perubahan, dimana komponen penilaian terdiri dari perencanaan inovasi 40% dan manajemen perubahan 60%. (Ttn)

Kunjungan ke *Civil Service College Singapore*

Sebagai bagian dari komitmen untuk terus berbenah dan meningkatkan kualitas pengembangan Aparatur Sipil Negara berbasis *human capital*, Pusat Pengembangan Aparatur Sipil Negara (Pusbang ASN) mengadakan kunjungan studi banding (*benchmarking*) ke *Civil Service College Singapore* pada hari Jumat (22 Mei 2017). Dalam *benchmarking* ini turut serta Kepala Biro Perencanaan BKN, Agus Sutiadi.

Dalam pemaparan materi di hadapan Direktur *Civil Service College International*, Tina Ng, Kepala Pusbang ASN, Ahmad Jalis, menjelaskan bahwa tujuan *benchmarking* ke *Civil Service College Singapore* agar Pusbang ASN BKN dapat mempelajari proses manajemen pelatihan berbasis *human capital* serta mempertimbangkan kerja sama bersama antarlembaga dalam hal pelatihan manajemen Aparatur Sipil Negara antara Indonesia dan Singapura. Aliansi dan kerja sama antarlembaga pengembangan kompetensi *human capital*, agar peningkatan performa Aparatur Sipil Negara dapat terus berakselerasi sebagai bagian dari reformasi birokrasi. Terlebih, dalam UU No 5 Tahun 2014 Pasal 70 ayat 1 menjelaskan bahwa “Setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi”, sehingga dengan dijalinnya kerja sama antara Pusbang ASN dan *Civil Service College Singapore*, diharapkan ke depannya bisa dilakukan *share best practices* dan pembahasan studi kasus khususnya dalam pengelolaan manajemen Aparatur Sipil Negara.

Program-program

pengembangan Aparatur Sipil Negara yang akan dirintis oleh Pusbang ASN berupa Pengembangan Kompetensi Manajemen ASN, Pengembangan Studi Kasus Manajemen ASN dan Pengembangan Manajemen ASN. Untuk mempercepat pengembangan talenta tersebut, Pusbang ASN akan menjalin kerja sama dengan berbagai institusi baik lembaga pemerintah, lembaga swasta dan jika memungkinkan dengan lembaga pengembangan kompetensi di tingkat regional ASEAN.

Kepala Pusbang ASN pun menjelaskan bahwa saat ini Pusbang ASN sedang dalam proses menyusun direktori pelatihan manajemen ASN yang akan membagi pola pendekatan pelatihan secara berjenjang 4 level sesuai dengan tingkat jabatannya mulai dari pelaksana, pejabat pengawas, pejabat administrator dan jabatan pimpinan tinggi pratama. Direktori pelatihan manajemen ASN tersebut telah dirintis pada semester I tahun 2017 dan secara bertahap akan selesai pada tahun 2019. *Pilot project* direktori pelatihan manajemen ASN tersebut akan diujicobakan pada program pelatihan teknis tahun 2018.

Sementara itu dalam sambutannya, Direktur *Civil Service College Singapore*, Tina Ng, menjelaskan bahwa *Civil Service College Singapore* menyambut baik kedatangan Pusbang ASN BKN untuk melakukan *benchmarking* bidang kepegawaian, karena hal tersebut mampu menginisiasi *sharing* program pengembangan antarlembaga, sehingga bisa saling melengkapi dan jika memungkinkan

bisa diterapkan untuk perbaikan manajemen kepegawaian di negaranya.

Selain itu, Tina Ng menjelaskan bahwa kolaborasi pengelola kepegawaian di tingkat regional ASEAN baik melalui ACCSM maupun forum lainnya perlu ditingkatkan baik intensitas pertemuan, diskusi yang berkualitas. Sehingga diharapkan pengelolaan kepegawaian ASEAN akan semakin solid, kuat dan dinamis.

Civil Service College Singapore memiliki tugas dan tanggung jawab melakukan pelatihan dan pengembangan kompetensi seluruh PNS Singapura yang berjumlah sekitar 143.000 orang, yang tersebar dalam 16 Kementerian/Lembaga Publik Singapore, 65 Badan Perundang-Undangan dan 10 Organisasi Kenegaraan Singapore.

Civil Service College Singapore sudah menjalin kerja sama dan pengembangan talenta sumber daya manusia dengan berbagai negara baik di Asia, Eropa dan Afrika. Program kerja sama pengembangan tersebut berupa pertukaran fasilitator, pertukaran peserta pelatihan, program kerja sama penelitian manajemen sumber daya manusia dan lainnya.

Setelah materi presentasi, dilanjutkan dengan kunjungan/visitasi ke sarana pelatihan dan pengembangan yang tersedia di *Civil Service College*, mulai dari ruang diorama *timeline history CSC*, Ruang kelas, ruang audio visual, ruang *plenary hall*, perpustakaan dan ruang terbuka untuk diskusi.

Pesan Presiden RI kepada Jajaran Humas K/L untuk Mereformasi Komunikasi Publik Pemerintah!

Ketidakpuasan Presiden Republik Indonesia Joko Widodo menyoroti performa komunikasi publik yang dilakukan jajaran Humas pemerintah memuncak dalam pidatonya pada Rabu, 1 Februari 2017 saat memimpin sidang kabinet paripurna di istana kepresidenan Jakarta. Luapan ketidakpuasan itu ungkapnya lantaran hasil pembangunan yang telah diraih tidak diketahui publik secara benar. Bahkan berita tentang kebijakan pembangunan pemerintah sering tertimbun oleh berita *hoax* di media sosial. Hal itu akibat aparat pemerintah belum mampu menjelaskan informasi yang berseliweran dari berbagai sumber yang tidak jelas. Mestinya, aparat memiliki kemampuan untuk menyiarkan berbagai konten pemberitaan pembangunan yang pas dengan kondisi psikologis masyarakat.¹

Kritik membangun tersebut ditanggapi langsung dengan mengumpulkan seluruh jajaran Humas Kementerian/Lembaga (K/L) dalam forum koordinasi kehumasan yang digelar Senin, 13 Maret 2017 di Gedung Kementerian Sekretaris Negara RI Jakarta. Dialog kerja antarpraktisi Humas pemerintah dipimpin langsung oleh Menteri Komunikasi dan Informatika RI Rudiantara selaku instansi pembina jabatan fungsional Pranata Humas dan Kepala Kantor Staf Presiden Teten Masduki selaku unit komunikasi Presiden.



Gelaran pertemuan jajaran *Government Public Relations* (GPR) kata Rudiantara selain bertujuan untuk membangun sinergitas antarhumas K/L, juga menjadi pilihan cara untuk menyatukan persepsi seluruh Humas pemerintah dalam membangun *framing* program-program pemerintah kepada publik.

“Kita sebagai unit komunikasi pemerintah harus fokus pada setiap program pemerintah sehingga publik paham tentang program kerja dan hasil pembangunan yang sedang dan akan dikerjakan oleh pemerintah, jangan hanya disibukkan dengan sosialisasi program instansi masing-masing, apalagi hanya mem-*framing* sosok pimpinannya, semua jajaran Humas harus berorientasi pada komunikasi publik, bagaimana setiap program dari skala kecil hingga besar bisa sampai ke publik dengan benar, di samping harus berhadapan dengan upaya komunikasi negatif seperti *hoax* yang menjadi tantangan.”

“Ingat *Turn back HOAX* itu menjadi tugas Humas Pemerintah,” tegasnya sambil melayangkan senyum optimis kepada segenap praktisi humas K/L.

Pada saat yang sama Kepala Kantor Staf Presiden Teten Masduki juga mengingatkan kembali pesan Presiden Jokowi

dalam sidang kabinet paripurna februari lalu agar semua Humas Pemerintah paham betapa pentingnya komunikasi publik K/L yang harus sampai kepada masyarakat secara cepat dan tepat, karena informasi publik merupakan dialog pemerintah – masyarakat yang hanya dapat dilakukan melalui kegiatan Humas Pemerintah. Menurutnya, sinergi antarhumas K/L jika berjalan secara efektif akan mampu menghadirkan komunikasi publik yang proaktif.

Pesan Presiden Jokowi kepada unit Humas pemerintah agar dilakukan reformasi komunikasi publik dan yang paling ditekankan adalah kandungan informasi yang diberikan oleh pejabat maupun pihak humas kementerian dan lembaga pemerintah sebaiknya tidak sebatas memperkenalkan wawasan serta pendapat sang menteri dalam *framing* yang terlalu formal, tetapi harus juga diimbangi dengan *framing* yang bisa mengurai opini publik. Perlu menjelaskan secara mendalam suatu kebijakan atau peristiwa yang terjadi dan sudah diberitakan kulit-kulitnya oleh media. Kasus kenaikan biaya pengurusan surat-surat kendaraan bermotor yang sempat menghebohkan publik merupakan salah satu contoh bahwa lembaga terkait lambat memberikan penjelasan yang mendalam.²

“Hanya dengan mengadopsi prinsip pemerintah terbuka, pemerintah di semua tingkatan akan bisa membangun legitimasi, membangun, memperkuat kepercayaan publik”

-Presiden RI, Jokowi

¹ & ² <http://www.jawapos.com/read/2017/02/10/108786/membenahi-komunikasi-publik-pemerintah>
(Foto: des)

Puskalitpeg BKN Buat Analisis Jabatan-Jabatan ASN yang Dapat Diisi Anggota TNI/POLRI



(Foto: mia)

Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara (Puskalitpeg BKN) mengadakan seminar proposal penelitian terkait analisis jabatan-jabatan di lingkungan instansi pemerintah yang dapat diisi oleh anggota Tentara Nasional Indonesia/ Kepolisian Negara Republik Indonesia (TNI/POLRI) pada Senin (15/05/2017) di ruang rapat BKN. Acara yang dibuka oleh Sekretaris Utama (Sestama) BKN, Usman Gumanti mengatakan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu pilar pemerintah sehingga jabatan ASN haruslah diisi sesuai dengan kompetensi, integritas dan mampu melakukan pelayanan publik dengan baik.

Selain Sestama BKN, dalam acara tersebut juga dihadiri oleh Kepala Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian, Margi Prayitno, Ketua Tim Peneliti BKN Novi Savarianti dan beberapa narasumber yang berasal dari perwakilan akademisi UNPAD, Kombes Polri Ari Fadli dan Dr. Susiani selaku narasumber dari TNI.

Analisa jabatan-jabatan ASN ini

termuat dalam PP 11 Tahun 2017 yang mengatur tentang pengisian jabatan ASN tertentu yang dapat diisi dari prajurit TNI dan anggota Polri. Jabatan ASN tertentu sebagaimana dimaksud haruslah berada di instansi pusat dan sesuai dengan Undang-undang (UU) tentang TNI dan UU tentang Polri. Dalam pasal 149 dalam PP ini, nama jabatan, kompetensi jabatan dan persyaratan jabatan ASN pada instansi pusat sebagaimana dimaksud ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dengan persetujuan Menteri yang dalam hal ini terkait penyelenggaraan urusan pemerintah di bidang pendayagunaan aparatur negara.

Ditegaskan dalam PP ini, bagi prajurit TNI/Polri yang akan menduduki jabatan ASN pada instansi pusat tidak dapat beralih status menjadi PNS. Ari Fadli selaku perwakilan dari Kombes Polri pun juga mengatakan “dengan adanya PP ini akan ada suatu perubahan aturan, di mana dulunya Polri dapat mengisi jabatan ASN tanpa harus mengundurkan diri asalkan masih sesuai dengan jabatannya yang ada di Polri atau alih status, namun dengan terbitnya PP ini maka

secara tegas mengatakan bagi anggotanya yang ingin menjadi ASN maka harus mengundurkan diri terlebih dahulu”.

Pengisian jabatan ASN sebagaimana dimaksud dalam PP ini harus memenuhi persyaratan kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan rekam jejak jabatan, kesehatan, integritas, dan persyaratan jabatan lain berdasarkan kompetensi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. PP ini juga mengatur mengenai pemberhentian TNI/Polri yang sedang menduduki jabatan ASN yaitu mencapai batas usia pensiun dan apabila ditarik kembali karena kepentingan organisasi atau alasan tertentu oleh panglima TNI atau Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Lebih lanjut, Usman berharap proposal penelitian ini dapat diselesaikan sebelum PP 11 ini diberlakukan oleh menteri agar tidak ada pelanggaran terhadap implikasi PP 11. Dibagian lain, Kepala Puskalitpeg Margi Prayitno menaruh harapan besar dengan adanya penelitian ini maka BKN akan dapat memetakan jabatan ASN dengan lebih baik lagi. **dey**



Panitia menyiapkan meja registrasi. (foto: kis)



Panitia mendaftarkan wartawan yang hadir. (foto: kis)

Behind the Scene Rakornaspeg 2017



Wakil Presiden datang disambut oleh Kepala BKN dan Menpan. (foto: kis)



Pegawai Kanreg yang menyumbangkan Tarian daerah. (foto: kis)



Paduan suara memeriahkan Rapat Koordinasi Nasional Kepegawaian 2017. (foto: kis)

Peringatan HUT BKN



Menyaksikan tarian. (foto: kis)



Acara Puncak diselingi dengan tarian daerah. (foto: kis)



Ketua Panitia HUT. (foto: kis)



Kepala BKN Mengunjungi Bazaar yang dibuka bersamaan dengan acara puncak HUT BKN. (foto: kis)



Pegawai mengikuti *medical check up*.
(foto: mia)



Pegawai mendaftar untuk mengikuti *medical check up*. (foto: mia)



Panitia di sela-sela *Papsmeas* dan *Medical Checkup* dalam peringatan HUT BKN. (foto: mia)



Mewakili segenap keluarga besar BKN, kami mengucapkan

Minal Aidin wal Faizin
Mohon Maaf Lahir dan Batin
Selamat Hari Raya Idul Fitri 1438 H



(foto: kis)

Pegawai BKN berbaris menunggu giliran bersalam-salaman dengan Pejabat Pimpinan Tinggi di BKN. (foto: kis)



Kepala BKN berikan sambutan. (foto: kis)



Pejabat Pimpinan Tinggi di BKN berbaris mendengarkan sambutan. (foto: kis)



Suguan Halal bi Halal. (foto: kis)

Halal bi Halal
Keluarga Besar BKN



Pengambilan Sumpah Jabatan oleh Kepala BKN. (foto: kis)



Penandatanganan Pakta Integritas oleh perwakilan pejabat yang dilantik. (foto: kis)



Pengambilan Sumpah Jabatan dengan agama dan kepercayaan masing-masing. (foto: kis)



Penandatanganan Pakta Integritas oleh saksi pertama. (foto: kis)



Penandatanganan Pakta Integritas oleh saksi kedua. (foto: kis)

Pengambilan Sumpah Jabatan dan Pelantikan

Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator dan Pengawas di Lingkungan BKN

Penerapan SMM ISO 9001: 2015 dalam Pelayanan Pengaduan

Badan Kepegawaian Negara (BKN) memiliki kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan Manajemen ASN secara nasional. Disamping itu, BKN juga berwenang mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen ASN.

Terkait dengan kewenangan untuk mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen ASN; BKN memiliki unit kerja setingkat Eselon I (Kedeputian), yaitu Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian (Deputy Wasdal). Deputy Wasdal mempunyai tugas melaksanakan penyusunan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan teknis pengawasan dan pengendalian di bidang mutasi kepegawaian, kode etik dan disiplin, formasi, kompetensi dan kapabilitas Pegawai Negeri Sipil, serta jabatan fungsional.

Dalam pelaksanaannya, tugas Deputy Wasdal dibantu oleh empat Direktorat untuk menjalankan program-program dan kegiatan-kegiatannya. Dalam menyelenggarakan program dan kegiatannya, setiap Direktorat mendasarkan pada Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), yang berorientasi pada hasil. Dengan mendasarkan pada SAKIP ini, maka setiap Direktorat harus membuat Rencana Strategis (*Strategic Plan*), Rencana Kerja (*Performance Plan*), Penetapan Kinerja (*Performance Agreement*) dan Laporan Pertanggungjawaban Kinerja (*Performance Accountability Report*).

Sementara itu, untuk mewujudkan pengawasan dan pengendalian yang berkualitas, perlu dilakukan identifikasi terhadap permasalahan-

permasalahan yang melingkupinya. Dalam hal ini, terkait dengan meningkatnya tuntutan pelayanan kepegawaian di bidang pengawasan dan pengendalian (terutama pengaduan), maka perlu dilakukan penerapan standarisasi pelayanan pengaduan permasalahan kepegawaian. Oleh karena itulah, sebagai upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian di bidang pengawasan dan pengendalian (terutama pengaduan), Deputy Wasdal berupaya dengan penerapan Sistem Manajemen Mutu (SMM) ISO 9001:2015.

Penerapan Iso Pelayanan Pengaduan

ISO adalah singkatan dari *International Standardization Organization*. Sesuai dengan namanya, ISO adalah suatu organisasi internasional yang berwenang untuk menciptakan ketentuan standar yang berlaku di seluruh dunia. Anggota ISO terdiri dari berbagai warga negara untuk menjamin isi ketentuannya cukup adil. ISO berhak untuk membuat ketentuan standar dalam bidang apapun.

Sejak awal berdiri hingga saat ini, sudah banyak ketentuan standar yang dibuat oleh ISO, salah satunya adalah ISO 9001. Pengertian ISO 9001 adalah ketentuan standar yang diakui secara internasional untuk sertifikasi SMM. SMM sendiri adalah kemampuan suatu perusahaan/ organisasi atau penyedia jasa/produk dalam menjaga kualitas mutu dari produk maupun jasa yang dijualnya. Jika suatu perusahaan/organisasi sudah memiliki sertifikasi ISO 9001, maka dapat dikatakan bahwa produk atau jasa yang ditawarkan perusahaan/organisasi tersebut sudah tentu memiliki mutu yang terjamin. Dengan kata lain, suatu perusahaan/organisasi

yang telah mendapatkan akreditasi (pengakuan dari pihak lain yang independen) ISO tersebut, dapat dikatakan telah memenuhi persyaratan internasional dalam hal manajemen penjaminan mutu produk/jasa yang dihasilkannya.

Sistem manajemen mengacu pada apa yang perusahaan/ organisasi lakukan untuk mengelola proses, atau aktivitas, sehingga produk atau jasa memenuhi tujuan yang telah ditetapkannya sendiri, seperti: (a) Memenuhi persyaratan kualitas pelanggan, (b) Sesuai dengan peraturan, atau (c) Tujuan lingkungan.

Penerapan ISO di suatu perusahaan/organisasi berguna antara lain, untuk: (a) Meningkatkan citra perusahaan/ organisasi; (b) Meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan/ organisasi; (c) Meningkatkan efisiensi kegiatan; (d) Memperbaiki manajemen perusahaan/organisasi dengan menerapkan perencanaan, pelaksanaan, pengukuran dan tindakan perbaikan (*plan, do, check, act*); (e) Meningkatkan penataan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan dalam hal pengelolaan lingkungan; (f) Mengurangi risiko usaha/ kegiatan; (g) Meningkatkan daya saing; (h) Meningkatkan komunikasi internal dan hubungan baik dengan berbagai pihak yang berkepentingan; (i) Mendapat kepercayaan dari konsumen/ pelanggan/mitra kerja.

Dalam ISO 9001 terdapat beberapa elemen yang diperhitungkan untuk mengukur manajemen mutu dari suatu perusahaan. Beberapa elemen tersebut antara lain adalah: (a) Konteks perusahaan/organisasi; (b) Kepemimpinan (*Leadership*); (c) Perencanaan; (d) Sistem Pengambilan Keputusan; (e) Proses dan prosedur dalam hal

penanganan *customer*/pelanggan; (f) Dukungan; (g) Operasi; (h) Usaha meningkatkan mutu; dan lainnya.

Kaitannya dengan hal di atas, Deputy Wasdal dalam pelayanan pengaduan telah menerapkan SMM ISO 9001:2015 sejak bulan Maret 2017. Lingkup pelayanan yang distandarkan adalah pada pelayanan pengaduan yang bersifat langsung dan pelayanan pengaduan yang bersifat tidak langsung.

Berkenaan dengan proses bisnisnya, penerapan Sistem Manajemen Mutu

ISO 9001:2015 di lingkungan Deputy Wasdal, mencakup tiga kegiatan besar, yakni: Proses Manajemen, Proses Inti dan Proses Pendukung.

Proses Manajemen meliputi dua hal: (a) pengelolaan sasaran, yang menyangkut perencanaan (visi, misi dan kebijakan mutu) dan evaluasi (sasaran mutu) serta (b) pengendalian sistem manajemen mutu, yang menyangkut pengendalian informasi terdokumentasi, audit mutu internal dan tinjauan manajemen.

Proses Inti merupakan pokok dari kegiatan pelayanan pengaduan. Dalam hal ini, dijelaskan terkait dengan alur atau mekanisme dari pelayanan pengaduan, baik yang bersifat langsung maupun yang bersifat tidak langsung. Dalam proses pelayanan pengaduan yang bersifat langsung, wujud *output*nya adalah pemberian konsultasi langsung kepada masyarakat/institusi yang berkunjung ke Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) BKN. Sedangkan, proses pelayanan pengaduan yang bersifat tidak langsung,

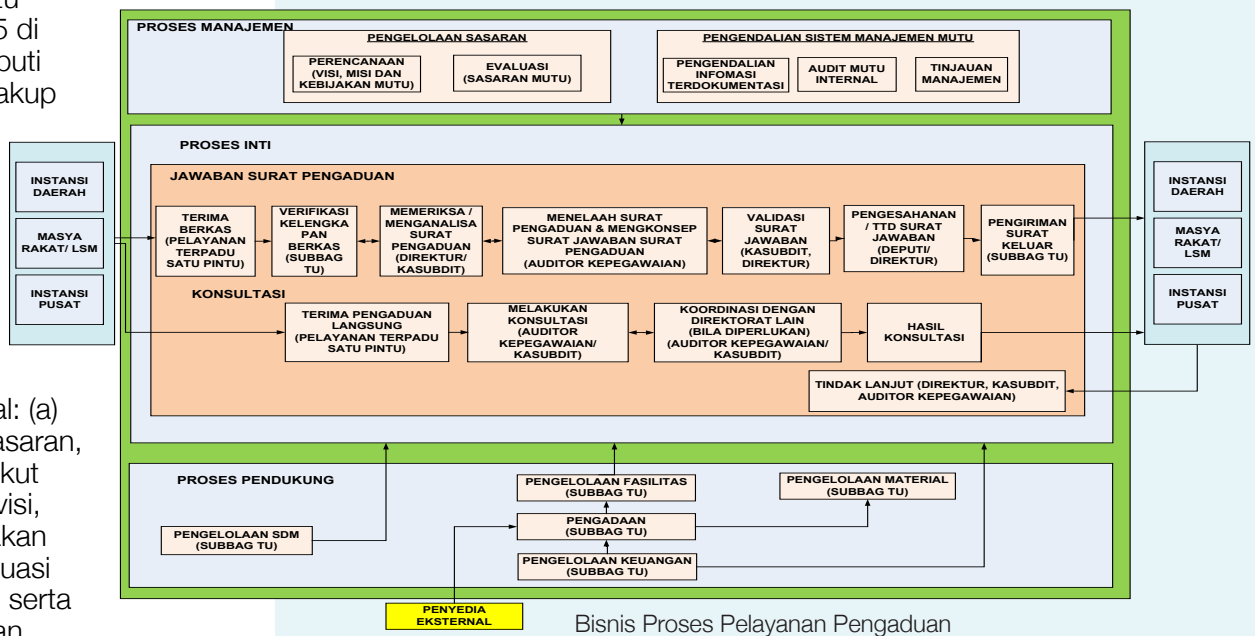
berwujud pemberian jawaban surat pengaduan yang berasal dari masyarakat/institusi.

Proses Pendukung adalah berkaitan dukungan sumber daya-sumber daya yang dibutuhkan dalam memperlancar operasional pelayanan pengaduan. Dalam kaitan ini, dukungan yang dibutuhkan adalah berkenaan dengan pengelolaan sumber daya manusia, pengelolaan fasilitas/sarana prasarana, pengadaan sumber daya, pengelolaan keuangan dan pengelolaan material.

9001: 2015 sesuai dengan persyaratan standar, sehingga siap untuk di audit Sertifikasi oleh Badan sertifikasi eksternal.

Metode audit internal dilakukan melalui cara: (a) Observasi pada seluruh proses yang terdapat pada masing-masing Direktorat; dan (b) Observasi dilakukan dengan metode *sampling*, wawancara, dan meninjau objek yang berkaitan langsung maupun tidak langsung dengan penerapan ISO.

Berdasarkan hasil audit internal ditemukan hal-hal sebagai berikut: (1) tidak ditemukan



Bisnis Proses Pelayanan Pengaduan

Upaya Perbaikan

Dalam upaya untuk memperoleh sertifikasi ISO 9001: 2015, Deputy Wasdal pada tanggal 22 s.d. 24 melakukan audit internal terhadap penerapan ISO 9001: 2015 dalam pelayanan pengaduan. Tujuan audit internal ini adalah: (a) Untuk memastikan bahwa Deputy Wasdal telah memenuhi kelengkapan dokumen sesuai dengan persyaratan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001: 2015; (b) Untuk memastikan bahwa seluruh pegawai Deputy Wasdal telah memahami dan terlibat aktif dalam Sistem Manajemen Mutu ISO 9001: 2015; dan (c) Untuk memastikan bahwa Deputy Wasdal telah mengimplementasikan Sistem Manajemen Mutu ISO

permasalahan mayor; (2) ditemukan empat permasalahan minor, yang menyangkut belum adanya lemari penyimpanan dokumen, belum adanya *monitoring* dan evaluasi terhadap penerapan ISO 9001:2015, belum maksimalnya kesadaran (*awareness*) pegawai terhadap proses-proses pelayanan, dan belum adanya dokumen analisis *gap* kompetensi pegawai; dan (3) ditemukan beberapa hal yang bersifat *observative* (saran-saran), antara lain: perlunya intensifikasi komunikasi pimpinan dengan pegawai dalam penerapan ISO 9001:2015, perbaikan ruang konsultasi pelayanan pengaduan, dan upaya pengembangan terhadap para pegawai. **irv**

Workshop Kehumasan: *Dancing With Change*



(Foto: kis)

Badan Kepegawaian Negara menggelar *Workshop* Kehumasan, Rabu (15/3/2015) di aula gedung I Kantor Pusat BKN. Dalam *workshop* yang dihadiri perwakilan pengelola kehumasan unit kerja, tersebut disampaikan dua materi yakni penyamaan tata cara diseminasi informasi di lingkungan kantor pusat dan kantor regional BKN serta materi tentang tata cara mengemas dan menyampaikan informasi kegiatan agar memiliki *value* di masyarakat.

Workshop yang dihadiri oleh peserta dari lingkungan BKN Pusat, Kantor Regional dan Unit Layanan Teknis (UPT) tersebut dibuka secara resmi oleh Kepala BKN, Bima Haria Wibisana. Dalam arahannya disampaikan pelaku humas merupakan simpul informasi yang semestinya selalu siap menjelaskan informasi yang dibutuhkan publik. "Pelaku humas merupakan *front office* yang berhadapan langsung dengan masyarakat. Humas juga merupakan pihak yang

memasarkan produk dari organisasi tempat dia bekerja. Di sini letak pentingnya seorang pelaku humas memiliki kemampuan memasarkan produk organisasi hingga konsumen mengenal dan mempercayai produk organisasi. Jadi menumbuhkan *trust* publik terhadap produk institusi merupakan tantangan yang perlu dijawab oleh pelaku humas," jelas Kepala BKN.

Pada kesempatan itu Kepala BKN juga menuturkan bahwa pelaku humas harus mampu menyebarluaskan informasi dengan tetap menjaga kejujuran. Dalam penyebaran informasi tersebut, sambung Bima, seorang pelaku humas perlu melakukan polesan terhadap *content* sebuah pemberitaan agar mampu mencakup target *audiences* yang banyak. "Jadi bisa saja inti *content*-nya sama, namun dikemas dalam bentuk yang berbeda dan disesuaikan dengan karakter *audiences* yang akan dihadapi".

Di bagian lain, Kepala BKN juga menekankan pentingnya pelaku humas menjaga hubungan baik dengan media. "*Media relations* itu perlu dibina. Bukan melulu berkaitan dengan pemberitaan, tetapi penting pula kiranya menjaga hubungan personal dengan awak media," jelas Bima.

Sementara itu dalam paparan materi inti dari *workshop* tersebut, Kepala Biro Humas BKN



(Foto: kis)

Mohammad Ridwan menyampaikan materi tentang hal-hal yang berkaitan dengan penyamaan tata cara diseminasi informasi di lingkungan kantor pusat dan kantor regional BKN, meliputi:



(Foto: kis)

1. *Tool* yang digunakan untuk berkomunikasi
2. Perubahan cara berkomunikasi
3. Dinamika dunia media social
4. Perubahan media komunikasi
5. Dampak perubahan komunikasi pada dunia
6. Konsekuensi dari perubahan komunikasi
7. Hasil yang didapatkan
8. Citra instansi saat ini
9. Tantangan membangun dan mengelola citra instansi

Di akhir paparan, Ridwan menyampaikan jika tujuan akhir dari terbangunnya diseminasi informasi yang baik dan benar adalah terbangunnya opini masyarakat akan citra instansi yang positif.

Selain itu, pada *Workshop* Kehumasan kali ini juga menghadirkan pembicara atau *speaker* yang berbeda dari kebiasaan *workshop* yang diselenggarakan instansi pemerintah pada umumnya. Impact Factory, yang didirikan oleh Rene Suhandono ikut terlibat. Salah satu *speaker* terbaiknya, Elsa Christine, memberikan ilmu baru bagi peserta *workshop*.

Elsa, dengan segudang pengalamannya, menggarisbawahi jika dunia kehumasan yang ada saat ini sangat dinamis, untuk itu, pelaku kehumasan harus memiliki seni untuk berubah. Menurut

Elsa, perubahan menjadi mutlak dan merupakan tuntutan zaman.

Era yang ada saat ini merupakan era digital dan merasuk ke seluruh lini, tidak terkecuali dalam dunia pemerintah.

Tuntutan akan pelayanan publik pada era digital akan berbeda dengan era-era sebelumnya. Elsa mengambil contoh perusahaan taksi yang terbesar saat ini, yakni Uber Taksi. Uber tidak memiliki kantor, pelayanan pemesanan pun dilakukan secara digital. Contoh perubahan yang terjadi karena era digital, sebagai berikut:

- Perusahaan taksi terbesar di dunia: Uber.
- Perusahaan akomodasi/penginapan terbesar walaupun tidak memiliki gedung sendiri: Airbnb
- Media paling populer di dunia tanpa memproduksi konten: Facebook
- Bioskop terbesar tanpa gedung di dunia: Netflix.

Atas dasar itulah, Elsa berharap pelaku kehumasan di dunia pemerintah mampu *dealing with* tantangan yang ada saat ini, mampu dengan jeli melihat suatu hal, bisa dijadikan sebagai ancaman atau tantangan. Hal yang juga disampaikan oleh Elsa adalah jika kita berhenti berubah atau tidak adaptif, kita akan digilas oleh perubahan. Selain itu, lakukan evaluasi secara

(Foto: kis)

berkala terhadap aktifitas yang kita lakukan selama ini. Misalkan penggunaan media sosial, selalu evaluasi *activation* yang sudah dilakukan guna tercapainya tujuan.

Pelaku kehumasan juga dituntut untuk lebih kreatif dari non pelaku kehumasan, karena dunia kehumasan merupakan dunia kreativitas, dunia yang tidak memiliki batasan. Pelaku kehumasan yang kreatif akan selalu memiliki ide yang hebat, ide yang mampu menjawab berbagai tantangan seperti:

- Ketersediaan anggaran;
- Atasan tidak akan suka;
- Tidak percaya diri menjadi orang yang kreatif;

Selain dituntut untuk kreatif, pelaku kehumasan juga harus dinamis dan humanis. Pada era digital seperti saat ini, generasi milenial akan berkomunikasi dengan caranya sendiri, cara yang mungkin tidak melulu positif bagi generasi sebelumnya. Nah, pelaku kehumasan harus peka akan hal tersebut dan dituntut untuk adaptif.

Pelaku kehumasan juga dituntut untuk kritis terhadap berbagai hal. Kritis terhadap berbagai hal akan membuat pelaku kehumasan haus akan pengetahuan yang menjadikannya memiliki wawasan yang luas. Selain itu, kritis akan segala hal akan menuntun pelaku kehumasan kepada solusi akan hal yang dikritisi tadi.

Terakhir, Elsa mengingatkan pelaku kehumasan di pemerintahan, khususnya di BKN untuk menikmati setiap detik perubahan yang terjadi. *Dancing with change*, karena fenomena perubahan tidak bisa dihindari, maka berdamai dan bersenang-senanglah dengan itu semua. Bravo Humas BKN! **Ber**

MENINGKATKAN CITRA PELAYANAN MASYARAKAT, BKN IKUTI PELATIHAN DIKLAT PENUNJANG

Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai salah satu lembaga pemerintah yang memiliki posisi strategis dalam menentukan keberhasilan pembangunan, berkaitan dengan peran strategis tersebut maka peningkatan mutu pelayanan dan profesionalisme menjadi hal yang wajib dilaksanakan secara terus menerus. Peningkatan pelayanan dan profesionalisme diwujudkan dengan memberikan kesempatan kepada semua pegawai BKN untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan dengan cara mengirim pegawai untuk mengikuti pendidikan formal dan non formal, baik yang diselenggarakan di dalam maupun di luar negeri.

Keikutsertaan pendidikan untuk pegawai BKN selain untuk meningkatkan kualitas dan pengetahuan teknis dalam rangka mendukung tugas (*hardskill*) pokok BKN, tetapi pendidikan yang diikuti juga hal yang berkaitan dengan peningkatan mutu pelayanan. Beberapa pelatihan/ diklat yang diberikan kepada pegawai BKN berupa pelatihan singkat *Master of Ceremony* (MC) yang

diselenggarakan oleh *Training Indonesia* pada tanggal 29-30 Maret 2017 dan pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan *Customer Service Enhancement* yang diselenggarakan pada tanggal 15 s.d. 19 Mei 2017. Hal ini menunjukkan kesungguhan bahwa budaya melayani dengan sebaik-baiknya / pelayanan prima benar-benar menjadi salah satu prioritas yang sangat diperhatikan oleh BKN.

A. Pelatihan Master of Ceremony (MC)

Kurangnya sumber daya yang ada di BKN ini untuk memiliki *talent-talent* per-MC-an yang mumpuni maka untuk itu diberikan diklat/pelatihan singkat *Master of Ceremony* (MC) yang diselenggarakan oleh *Training Indonesia*. Pentingnya peran MC dalam menghantarkan suatu acara secara teratur dan rapi, mulai dari *opening* hingga *closing*. Kemampuan MC sangat menentukan apakah sebuah acara akan berlangsung sukses, lancar, dan meriah. Atau bahkan sebaliknya, acara menjadi monoton, tidak menarik dan berantakan.

Pelatihan MC ini berlangsung selama dua hari yang diikuti dari beberapa instansi pusat. Materi yang disampaikan sepenuhnya praktek bagaimana menjadi seorang MC yang profesional dalam membawakan suatu acara baik dari persiapan pembuatan bahasa yang komunikatif; pembawaan diri bagaimana bersikap (*gesture*), *body language*, *vocal* yang atraktif; hingga pelaksanaan ketika acara berlangsung. Materi-materi tersebut disampaikan oleh para *trainer* yang memang ahli dibidangnya yaitu antara lain Bapak Muhamad Hidayat, Ibu Evita Arief, Ibu Amy Zein, dan Bapak Zae Hanan.

Diklat/Pelatihan ini bertujuan untuk setelah mengikuti Diklat/ Pelatihan *Master of Ceremony* (MC) di harapkan peserta mampu:

1. Memahami peran MC dalam suatu penyelenggaraan acara.
2. Memahami tugas fungsi MC dalam suatu kegiatan.
3. Mampu mengolah pikiran, penguasaan diri dan menguasai audiens untuk menarik simpati
4. Mampu mengolah *vocal*, *gesture* dan *body language* pada setiap jenis acara yang berbeda
5. Mampu membuat *Que Card*, mengolah tata bahasa yang komunikatif, efektif dan efisien

Adapun materi yang disampaikan dalam Diklat/ Pelatihan *Master of Ceremony* (MC) yaitu:

1. *Find Out Your Right Mindset for MC*
2. *Ease Your Nervousness*
3. *Grab Your Audience*
4. *Vocal, Gesture and Body Language for MC*



(Foto: Pribadi)

5. *Professional MC*
6. *Public Speaking Master of Ceremony*
7. *Profesional MC Pear II*

B. Pelatihan Customer Service Enhancement

Pelatihan *Customer Service Enhancement* yang diikuti oleh 20 (duapuluh) Pegawai yang terdiri dari 14 (empat belas) dari seluruh Kantor Regional (Kanreg) BKN kecuali Kanreg Banda Aceh dan 6 (enam) pegawai dari kantor pusat. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan *Customer Service Enhancement* yang telah diikuti oleh para pegawai tersebut dimaksudkan untuk memberikan pengetahuan, ketrampilan dan melatih cara memberikan nilai tambah dari pelayanan yang diberikan BKN.

Secara spesifik Pendidikan dan Pelatihan *Customer Service Enhancement* bertujuan, sebagai berikut;

1. Memberikan pendidikan dan pelatihan untuk memberikan pengetahuan tentang cara memberikan pelayanan yang baik.
2. Memberikan pendidikan dan pelatihan untuk memberikan pengetahuan tentang teknik membuat perencanaan pelayanan yang lebih komprehensif.
3. Memberikan pendidikan dan pelatihan untuk memberikan pengetahuan tentang cara berkomunikasi yang baik dan benar.
4. Melakukan simulasi cara memberikan pelayanan yang baik, menyusun rencana pelayanan yang lebih komprehensif, dan mencoba berlatih berkomunikasi.

Paradigma orientasi organisasi modern mulai bergeser dari orientasi *provide* (mencari keuntungan), menjadi organisasi yang berorientasi pada pelayanan.

Kesadaran itu yang membuat BKN berbenah dalam memberikan pelayanan pada masyarakat.

Secara teori organisasi public, BKN memang tidak memiliki kompetitor untuk bersaing, tetapi bukan berarti tidak memiliki mitra kerja, mitra kerja BKN adalah seluruh Pegawai ASN, Instansi Pemerintah baik pusat maupun daerah, Institusi yang berkaitan dengan kepegawaian (misal PT Taspen, BPJS, perbankan), Lembaga-lembaga pengawasan termasuk LSM, dan lembaga penegak hukum. Mitra kerja ini yang menjadi obyek pelayanan dari BKN sehingga sudah menjadi hal yang wajib bagi BKN untuk memberikan Pelayanan Prima (*Service Excellence*) atau bahkan memberikan nilai tambah pada Pelayanan Prima (*Service Excellence Enhancement*).

Diklat "*Customer Service Enhancement*" (memberi nilai tambah pada pelayanan bagi pelanggan) yang dilaksanakan selama 5 (lima) hari dengan materi *Service Excellence*, *Customer Service Orientation Enhancement*, dan *Effective Business Communication* sangat membantu mewujudkan Pelayanan Prima (*Service Excellence*) atau memberikan nilai tambah pada Pelayanan Prima (*Service Excellence Enhancement*), bila diaplikasikan disetiap unit pelayanan di BKN.

Namun dalam hal ini yang menjadi permasalahan dalam implementasi hasil diklat tersebut, antara lain;

Belum terbentuknya budaya pelayanan, menjadi permasalahan yang umum bagi instansi pemerintah. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan yang



diselenggarakan oleh pemerintah tidak mencakup budaya pelayanan secara komprehensif. Pembentukan budaya yang terbentuk pada diklat tersebut adalah budaya kerja, dan diklat-diklat berikutnya berkaitan dengan diklat teknis yang menunjang pelaksanaan tugas dan diklat penjenjangan. Dampak dari proses di atas sikap (*attitude*) yang terbentuk untuk pelayanan adalah karakter individu yang tidak mewakili.

Pelayanan Satu Pintu dari aspek dimensi layanan pelanggan dengan indikator;

- *Tangible* (Nyata), bahwa dalam pelayanan harus memiliki aspek fisik yang secara Nyata dapat dilihat.
- *Empaty*, bahwa pemberi layanan harus dapat merasakan apa yang dirasakan oleh penerima layanan.
- *Assurance*, bahwa pelayanan yang diberikan harus memiliki jaminan kepastian.
- *Reliability*, bahwa layanan yang diterima harus terpercaya, penerima layanan memiliki kepastian untuk mendapatkan sesuatu yang di harapkan.
- *Responsiveness*, bahwa layanan yang diberikan harus dapat mengantisipasi kebutuhan selanjutnya yang diharapkan oleh penerima layanan. **vin/rit**

BKN Raih Opini WTP 8 Kali Berturut-turut



“Patut kita syukuri *lah*, luar biasa. Kita ingin terus tingkatkan prestasi kita. Semoga tahun-tahun yang akan datang, kita terus konsisten mendapat WTP,” ujar Sekretaris Utama Badan Kepegawaian Negara (BKN) Usman Gumanti yang mendampingi Kepala BKN Bima Haria Wibisana saat acara Penyerahan Laporan Hasil Pemeriksaan Atas Laporan Keuangan Kementerian dan Lembaga (LHP LKKL) tahun anggaran 2016 di Lingkungan Auditorat Utama Keuangan Negara III Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK) di Kantor BPK, Selasa (20/6/2017).

Lebih lanjut, Usman mengatakan jika capaian kali ini terasa spesial karena diraih oleh BKN secara 8 (delapan) tahun berturut-turut dan berharap ke depan, semua lini di BKN melakukan peningkatan, (dari sisi Sumber Daya Manusia (SDM), pengelola keuangan maupun pengelola Barang Milik Negara (BMN).

“Saya kira itu yang harus lebih baik lagi. Namun saat ini patut kita syukuri,” Tutupnya.

Opini WTP Bukan Merupakan Suatu Pemberian/Hadiah

Dalam sambutannya, mantan Anggota III BPK yang kini menjabat Anggota VII BPK Prof. Eddy Mulyadi mengatakan, opini WTP bukan merupakan suatu pemberian/hadiah, melainkan sangat tergantung pada komitmen dan usaha keras dari pengelola keuangan negara dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel sesuai ketentuan yang berlaku.

“BPK dalam menjalankan tugas pemeriksaan mengedepankan nilai-nilai dasar, yakni independen, integritas, dan profesionalisme,” jelas Eddy.

Eddy melanjutkan, ada beberapa rekomendasi BPK atas hasil pemeriksaan K/L tahun anggaran 2016, yakni meningkatkan efektivitas pengendalian internal terhadap Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP), melakukan *stock opname* terhadap aset, dan lebih melibatkan peran aparat pengawasan internal dalam mematuhi peraturan di bidang pengelolaan keuangan negara.

Kewajiban tindak lanjut, sambung Eddy, diatur oleh Undang-undang Nomor 18 Tahun 2004 pasal 20 ayat (3) yang isinya: Jawaban atau penjelasan kepada BPK tentang tindak

lanjut atas rekomendasi BPK disampaikan selambat-lambatnya 60 hari setelah laporan hasil pemeriksaan ini diterima.

“Ke depan, ada beberapa isu yang menjadi fokus kebijakan pemeriksaan,” ujar Eddy.

Eddy menyebutkan, isu-isu yang menjadi fokus kebijakan pemeriksaan, diantaranya:

1. Penyelenggaraan *Asian Games* 2018;
2. Area pertanahan dan agraria nasional; dan
3. Proses peradilan.

“Khusus untuk pemeriksaan penyelenggaraan *Asian Games* 2018, BPK berharap, pengelola keuangan terhindar dari kegagalan menyajikan laporan keuangan yang bersih. Selain tentunya, terhindar dari kegagalan sebagai penyelenggara dan tuan rumah,” paparnya.

Pada acara yang dihadiri oleh pimpinan Kementerian dan Lembaga (K/L) tersebut, selain BKN, sebanyak 37 K/L menerima LHP LKKL dari BPK, dengan rincian sebanyak 31 K/L mendapat opini WTP, 4 K/L mendapat opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP), dan 3 K/L mendapat opini Tidak Menyatakan Pendapat (TMP). **Ber**

Workshop Penulisan Studi Kasus



(Ilustrasi: fir)

Sebagai bagian pengembangan kompetensi internal pegawai, Pusat Pengembangan ASN (Pusbang ASN) menyelenggarakan *workshop* Penulisan Studi Kasus Manajemen ASN yang berlangsung selama 2 (dua) hari pada hari Senin dan Selasa tanggal 12-13 Juni 2017 bertempat di Gedung Kelas Pusat Pengembangan ASN BKN. Sebagai fasilitator *workshop* ini Dr. Darmin A Pella dari AIDA Consultant.

Peserta *workshop* ini adalah para pejabat struktural, Widyaiswara, Analis Kepegawaian dan Pelaksana di Pusbang ASN. Tujuan pelaksanaan *workshop* ini yaitu untuk menambah pengetahuan dan kompetensi tentang tata cara penulisan studi kasus khususnya dalam pengelolaan manajemen ASN, sehingga diharapkan setelah mengikuti *workshop* ini para peserta pelatihan mampu menginisiasi dan memperkaya literasi studi kasus manajemen ASN.

Content area yang akan dibahas dalam *workshop* ini yaitu (1) Manajemen organisasi dan jabatan pegawai, (2) Penyusunan

dan penetapan kebutuhan pegawai, (3) Pengadaan pegawai, (4) Pengembangan, pendidikan dan pelatihan pegawai, (5) Pengembangan karier, promosi dan mutasi pegawai, (6) Sistem manajemen kinerja dan penilaian kinerja, (7) Penggajian, tunjangan, fasilitas dan penghargaan, (8) Hubungan kepegawaian, (9) Disiplin Pegawai, (10) Pemberhentian Pegawai, (11) Jaminan pensiun, jaminan hari tua dan perlindungan pegawai, dan (12) Sistem informasi kepegawaian.

Metode *workshop* ini berupa pemaparan materi, tanya jawab dan dilanjutkan dengan praktik penulisan. Setelah peserta mendapatkan penjelasan detail materi penulisan studi kasus manajemen ASN, selanjutnya peserta *workshop* langsung mempraktikkan penulisan studi kasus manajemen ASN.

Langkah-langkah penulisan studi kasus berupa: (1.) Pemilihan atau penentuan studi kasus, (2.) Penetapan tujuan pembahasan kasus, (3.) Mengumpulkan sumber data kasus, berupa: [a.] Menentukan instansi pemerintah yang akan dihubungi, [b.]

Berkomunikasi dengan pihak yang akan menyediakan data, [c.] Menentukan jenis data yang dibutuhkan (data kuantitatif dan data kualitatif), [d.] Menuangkan data yang diperoleh menjadi kerangka studi kasus. (4.) Membuat ringkasan eksekutif (*executive summary*). (5.) Membuat pengantar kasus. (6.) Menentukan sasaran pembelajaran kasus. (7.) Mengidentifikasi sasaran peserta pelatihan. (8.) Menyusun latar belakang informasi. (9.) Menentukan pihak-pihak yang terlibat dalam kasus. (10.) Menganalisa masalah yang muncul dalam kasus. (11.) Menjabarkan kronologi kasus, berupa: [a.] Ceritakan kronologi tahap-tahap berkembangnya kasus ini sejak awal, [b.] Buatlah urutan terjadinya kasus, [c.] Apa penyebab awal munculnya kasus ini, [d.] Apa yang membuat masalah ini muncul, [e.] Apa yang membuat masalah ini makin berkembang (buruk), [f.] Ceritakan konflik yang terjadi antara para pihak yang terlibat, [g.] Jelaskan mengapa kasus ini menjadi pelik. (12.) Menganalisa konflik utama dalam kasus. (13.) Melihat kasus dari perspektif berbeda. (14.) Menyusun beberapa alternatif solusi. (15.) Menentukan solusi ideal. (16.) Membuat analisa dampak kasus. (17.) Menyusun Materi Referensi Literatur.

Selanjutnya kerangka studi kasus yang telah disusun oleh peserta *workshop* divalidasi oleh fasilitator untuk dikoreksi. Kerangka studi kasus yang disusun oleh peserta pelatihan menjadi *bank data* studi kasus pengelolaan manajemen ASN, yang selanjutnya dapat menjadi referensi penelitian/*research* bidang kepegawaian di Indonesia.

Menuju Penguatan Manajemen ASN melalui Pengembangan Proses Bisnis Terintegrasi Berbasis TIK untuk Mewujudkan Daya Saing Bangsa



Oleh : Mohammad Ridwan
Kepala Biro Hubungan Masyarakat

Latar Belakang

Pasca pemberlakuan UU Aparatur Sipil Negara (ASN) Nomor 5 Tahun 2014, Badan Kepegawaian Negara (BKN) memiliki tugas dan tanggung jawab makin berat dan kompleks. Tugas melakukan manajemen ASN mensyaratkan perlu adanya sistem yang terintegrasi sejak dari pengangkatan CPNS sampai dengan pensiun.

Mengingat tuntutan masyarakat dan jumlah ASN yang sangat banyak (kurang lebih 4 juta orang) dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi yang beragam, BKN perlu untuk segera menilai diri (*self-assessment*) dan mereformasi secara internal untuk menyikapi tantangan, amanah, dan tanggung jawab yang dibebankan. Tetapi tentu saja proses penilaian diri ini perlu dilanjutkan dengan penguatan proses bisnis BKN sebagai lembaga dengan manajemen modern.

Permasalahan

Pada kenyataannya, masyarakat masih beranggapan bahwa meskipun BKN telah memiliki proses bisnis yang jelas dan diimplementasi ke dalam sistem informasi terkini, beberapa subproses masih memperlihatkan adanya redundansi dan pengulangan permintaan informasi yang tidak perlu. Contoh yang paling nyata ditunjukkan oleh proses PUPNS (Pendaftaran Ulang PNS) pada tahun 2015.

Beberapa Kementerian/Lembaga/ Daerah (K/L/D) yang telah mempunyai sistem informasi kepegawaian seharusnya dapat melakukan proses verifikasi dan validasi PNS secara sistem (*back-to-back*). Dengan demikian kesalahan pengisian manual akibat *human error* dapat dihindari. Tambahan data dan informasi yang diperlukan dapat diisi secara sistem pula. Hal lain yang terlihat saat K/L/D akan melakukan pengisian di SAPK *Online*, mereka masih harus melakukan *updating* data secara manual dengan mengisi pada aplikasi tersebut. Padahal hampir semua K/L/D telah memiliki sistem informasi kepegawaian yang dibuat untuk keperluan internal mereka.

Berdasarkan hasil diskusi dalam *Leaderless Group Discussion* saat Seleksi Terbuka JPT Pratama, terdapat kesan bahwa masing-masing entitas (Unit Kerja, UK) di BKN membutuhkan sistem informasi, namun pada saat yang sama masing-masing UK berusaha untuk membuat aplikasi tersendiri yang tidak bisa *talk* antar aplikasi.

Beberapa fakta dan kenyataan ini hanya dapat dijawab dengan melakukan kaji ulang dan penilaian diri dengan meletakkan amanat UU ASN, peraturan perundangan terkait, *benchmarking* secara

internasional, serta masukan pemangku kepentingan nasional dan daerah sebagai referensi utama.

What Next: Process Business Realignment

Dengan asumsi dasar bahwa BKN telah melakukan reformulasi dan reorganisasi internal untuk penyesuaian dengan amanat UU ASN, maka yang secara urgensi perlu segera dilakukan adalah realisasi dari hasil penataan kembali tugas pokok dan fungsi (tupoksi) ke dalam Norma, Standar, dan Prosedur (NSP). Dalam bahasa sistem informasi, hal ini biasanya disebut sebagai *process business realignment (PBR)*. Struktur organisasi terbaru dengan tupoksi baru harus diikuti dengan pembuatan *rules of the game* berbasis pada NSP.

Implementasi tupoksi baru ke dalam proses bisnis benar-benar harus dapat mencerminkan kejelasan proses dan pemilik proses sampai dengan unit terkecil. Tidak boleh ada satu pun subproses yang dikerjakan oleh dua atau lebih UK atau duplikasi pekerjaan. Jika masih terdapat redundansi atau duplikasi proses dan subproses, maka hal ini harus diselesaikan dengan *management tools* yang sesuai.

PBR mempunyai arti dan makna penting dalam mengukur

efektivitas dan efisiensi proses bisnis yang selama ini dikerjakan oleh BKN. Tentu saja implikasi, dampak, resistensi atau penolakan harus diantisipasi dengan pendekatan persuatif dan mengedepankan prinsip tidak ada yang dirugikan (*win-win solution* atau *take-and-give partnership*). *PBR* juga akan berpeluang memindahkan Pegawai BKN dengan minat dan kompetensi tertentu ke UK lain yang lebih sesuai. BKN dapat menggunakan hasil dari proses *Talent Management* yang selama ini telah diujicobakan. Hasil *PBR* juga berpeluang untuk meniadakan dan bahkan memindahkan UK ke luar struktur organisasi BKN, jika memang dipandang sudah memiliki proses yang berada di luar tupoksi dan proses bisnis inti BKN.

Proses Bisnis Terintegrasi

Jika proses *PBR* telah dianggap memadai, maka tahap selanjutnya adalah melakukan integrasi proses bisnis inti, proses bisnis manajemen, dan proses bisnis tambahan. Integrasi ini sangat berguna untuk meniadakan replikasi, redundansi, dan sifat ambigu terhadap data serta informasi yang akan ditata dalam manajemen ASN. Tetapi perlu digarisbawahi bahwa pelaksanaan proses bisnis terintegrasi tidak berarti bahwa BKN harus mulai lagi proses dari awal atau *starting from the scratch*. Sistem informasi yang berbasis pada proses bisnis terdahulu

masih bisa diteruskan dengan membuat sistem antarmuka sebagai jembatan untuk saling komunikasi antarsubsystem. Demikian pula platform sistem dapat saja berbeda, yang penting informasi dan data bisa saling dipertukarkan.

Mulai dengan Peta Jalan Pengembangan TIK

Tak dapat dipungkiri bahwa penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) sudah menjadi keniscayaan dalam operasionalisasi institusi modern. Tetapi implementasi TIK akan jauh lebih mudah dan efektif jika proses bisnis yang ada di BKN seluruhnya telah dianalisis dan diintegrasikan. Sudah banyak penyedia jasa konsultan dan *system integrator* yang dapat melakukan hal ini dengan anggaran yang jauh lebih kecil dari sebelumnya.

Penguatan manajemen ASN oleh BKN yang menjadi judul makalah ini dapat dimulai dengan penyiapan *roadmap* (peta jalan) pengembangan TIK yang setidaknya mengandung kegiatan sebagai berikut:

1. memastikan tupoksi UK sudah sesuai dengan amanat UU ASN dan peraturan perundangan di bawahnya serta harapan pemangku kepentingan;

2. menganalisis adakah NSP yang kurang sesuai;
3. melakukan pendalaman tupoksi dengan wawancara, kuesioner, dan sebagainya untuk menyerap aspirasi UK dan memastikan bahwa tidak ada pemilik informasi dan data atau proses bisnis yang tidak jelas;
4. menentukan proses bisnis mana yang menjadi dasar bagi proses bisnis lain tingkat kematangan (*maturity level*) sistem informasi proses bisnis tersebut;
5. menentukan prioritas jadwal pengembangan sistem informasi terintegrasi berdasarkan tingkat kematangan proses bisnis;
6. melakukan *gap analysis* infrastruktur TIK berdasarkan kondisi saat ini dan pengembangan di masa mendatang;
7. melakukan penjadwalan dan pelaksanaan pengembangan sistem informasi serta penerapan terbatas atau pun *piloting*; dan/atau
8. melihat kembali apakah hasil pengembangan sistem informasi telah sesuai dengan sasaran, target, dan tepat sasaran.



Contoh Proses Bisnis Terintegrasi

PP 11/2017: Momentum Penguatan Transformasi Manajemen PNS



Oleh : Janry Haposan U. P. Simanungkalit
Kepala Subdirektorat Gaji dan Fasilitas, Direktorat Kompensasi ASN

Setelah melewati perjalanan dan penantian panjang sejak ditetapkan dan diberlakukannya Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Undang-Undang ASN), akhirnya Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil ditetapkan oleh Pemerintah dan dinyatakan berlaku pada tanggal diundangkan, yakni tanggal 30 Maret 2017. Pemberlakuan Peraturan Pemerintah (PP) tersebut merupakan tindak lanjut dari Undang-Undang ASN sekaligus sebagai komitmen bersama untuk menyelenggarakan manajemen PNS berbasis Sistem Merit. Pengaturan Manajemen PNS melalui PP No. 11 Tahun 2017 bertujuan untuk menghasilkan PNS yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek KKN dalam rangka pelaksanaan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu.

Mengingat luasnya cakupan substansi terkait dengan Manajemen PNS di dalam PP No. 11 Tahun 2017, tulisan ini mengulas substansi pokok PP tersebut, terutama hal-hal yang mengalami perubahan cukup signifikan. Perubahan dimaksud diharapkan dapat menjadi momentum penting dalam melakukan transformasi tiada henti (*continuous improvement*) dalam Manajemen PNS. Ulasan

detail substansi PP tersebut akan disajikan secara serial (Seri Manajemen PNS) pada penerbitan selanjutnya.

Tantangan Existing

Saat ini, tantangan penyelenggaraan manajemen PNS terlihat dari jumlah PNS yang secara keseluruhan berjumlah 4.374.341 orang, tersebar pada Instansi Pusat sebanyak 20.94% dan Instansi Daerah sebanyak 79.06%. Selain itu, dari sisi pendidikan PNS, proporsi yang masih berpendidikan SMA ke bawah adalah masih pada posisi 30%. Sementara itu, dari sisi proporsi kelompok jabatan masih terdapat sebesar 38% pada kelompok jabatan Pelaksana, diantaranya masih terkandung pekerjaan-pekerjaan *clerical*, kemudian sebesar 52% pada jabatan Fungsional dan hanya 10% untuk Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator, dan Pengawas.

Tantangan lain yang dihadapi termasuk juga pada tataran implementasi dan realita di lapangan, khususnya terkait dengan kinerja layanan PNS (internal dan eksternal) serta persepsi publik yang telah terbangun cukup lama terhadap potret (*image*) birokrasi PNS yang masih berada pada pusaran persoalan profesionalisme dan kompetensi, budaya dan etos kerja, efektivitas dan efisiensi, komitmen dan konsistensi, serta penempatan PNS dalam jabatan

yang belum didasarkan pada variabel utama sistem merit (kompetensi, kualifikasi, kinerja, dan non diskriminatif). Undang-Undang ASN telah menegaskan bahwa sistem merit dalam manajemen (ASN, termasuk PNS di dalamnya) merupakan kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Tantangan tersebut saling berkaitan satu sama lain dan upaya untuk menemukan solusi yang tepat secara integral dan komprehensif terus berproses secara dinamis seiring dengan dinamika perkembangan tantangan dan persoalan yang dihadapi. Untuk itu, birokrasi PNS haruslah mampu untuk merespons dan terus beradaptasi serta melakukan transformasi antisipatif atas berbagai perubahan dan perkembangan lingkungan, baik internal dan eksternal birokrasi PNS. Pemberlakuan PP No. 11 Tahun 2017 memberikan harapan baru sekaligus dijadikan sebagai momentum bagi birokrasi PNS untuk melakukan transformasi manajemen PNS secara total dan radikal.

Substansi Pokok PP dan Momentum Penguatan Transformasi

Lingkup Manajemen PNS meliputi: (1) Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan; (2) Pengadaan; (3) Pangkat dan Jabatan; (4) Pengembangan Karier; (5) Pola Karier; (6) Promosi; (7) Mutasi; (8) Penilaian Kinerja; (9) Penggajian dan Tunjangan; (10) Penghargaan; (11) Disiplin; (11) Pemberhentian; (12) Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua; dan (13) Perlindungan. Dalam konteks Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan PNS dilakukan dengan menggunakan aplikasi bersifat elektronik (e-formasi), berdasarkan Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja, Peta Jabatan, dan Ketersediaan Pegawai. Kemudian, Pengadaan PNS dilaksanakan secara nasional menggunakan Metode CAT (*Computer Assisted Test*). Dalam kaitannya dengan Pangkat dan Jabatan masih menggunakan Sistem Pangkat dan Golongan Ruang yang ada pada saat ini berlaku sampai dengan ditetapkannya PP yang mengatur tentang Gaji dan Tunjangan PNS.

Selanjutnya, Pengangkatan Jabatan PNS, Pengembangan Karier, Pengembangan Kompetensi, Pola Karier, Promosi, dan Mutasi dilaksanakan dengan prinsip merit sesuai dengan persyaratan jabatan yang harus dipenuhi PNS. Ditegaskan bahwa setiap Instansi wajib memiliki Sistem Informasi Manajemen Karier yang merupakan bagian terintegrasi dari Sistem Informasi ASN. Pengembangan Kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun. Adapun pengangkatan dalam Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) dilaksanakan dengan Seleksi Terbuka.

Dari sisi penilaian kinerja dan disiplin PNS, dilaksanakan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit/organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku PNS. Untuk

optimalisasi pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja organisasi, PNS Pejabat Fungsional (JF) dilarang rangkap Jabatan dengan Jabatan Administrasi (JA) atau JPT, kecuali untuk JA atau JPT yang kompetensi dan bidang tugas Jabatannya sama dan tidak dapat dipisahkan dengan kompetensi dan bidang tugas JF, seperti Jaksa di Kejaksaan Negeri, Kejaksaan Tinggi, Perancang Peraturan Perundang-Undangan, dan Diplomat Ahli Utama. Pengecualian Persyaratan Kualifikasi dan Pendidikan secara umum untuk pengangkatan dalam jabatan pada wilayah tertentu, yakni PNS di Daerah Tertinggal, PNS di daerah perbatasan, dan PNS di daerah terpencil.

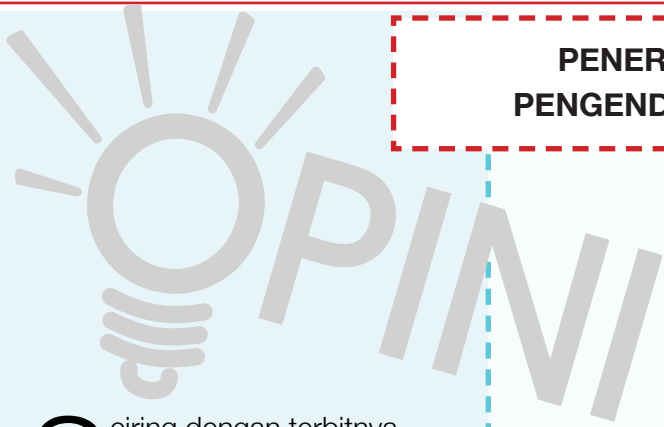
Perubahan signifikan dari PP No. 11 Tahun 2017 berikutnya antara lain juga terkait dengan Batas Usia Pensiun (BUP) PNS, dimana: (1) BUP Pejabat Fungsional Ahli Utama: 65 tahun; (2) Pejabat Fungsional Ahli Madya: 60 tahun; dan (3) Pejabat Administrasi, Pejabat Fungsional Ahli Muda, Ahli Pertama dan Keterampilan: 58 tahun. Lebih lanjut, perubahan signifikan lainnya adalah terkait dengan Cuti PNS, khususnya pada Cuti Bersama yang tidak mengurangi hak cuti tahunan dan ditetapkan dengan Keputusan Presiden. Terkait dengan hal ini, pada tanggal 15 Juni 2017, Presiden telah menandatangani Keputusan Presiden No. 18 Tahun 2017 tentang Cuti Bersama Tahun 2017.

Terakhir adalah terkait dengan Sistem Informasi ASN yang diselenggarakan secara Nasional dan terintegrasi antarinstansi Pemerintah oleh BKN. Adapun cakupan Sistem Informasi ASN adalah: (1) Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi; (2) Sistem Informasi Jabatan Fungsional; (3) Sistem Informasi Pelatihan; (4) Sistem Informasi Manajemen Karier; dan (5) Sistem Informasi Manajemen Pemberhentian dan Pensiun.

PP yang dicabut dengan PP No. 11 Tahun 2017 antara lain PP No. 4 Tahun 1966 tentang Pemberhentian/Pemberhentian Sementara Pegawai Negeri, PP No. 21 Tahun 1975 tentang Sumpah/Janji PNS hingga PP No. 21 Tahun 2014 tentang Pemberhentian PNS yang Mencapai BUP bagi Pejabat Fungsional. Selain itu, terdapat beberapa Peraturan/Keputusan Kepala BKN yang masih berlaku, antara lain Kepka BKN No. 26 Tahun 2004, Perka BKN No. 19 Tahun 2011, dan beberapa lainnya. Selain itu juga termasuk peraturan pelaksanaan yang harus ditetapkan, yakni Peraturan Kepala BKN, Peraturan Menteri PAN-RB, Peraturan Kepala LAN, Peraturan Menteri Pertahanan dan Kepala Kepolisian RI.

Penutup

Mencermati substansi pokok dan berbagai perubahan yang terkandung di dalamnya, memberikan harapan dan pencerahan baru, tidak hanya bagi PNS dan birokrasi PNS, akan tetapi yang lebih penting dari itu adalah bagi masyarakat yang mendambakan sosok PNS (ASN) yang profesional dan bermartabat. Dengan demikian, sebagai muaranya adalah PNS dapat memberikan kepuasan maksimal bagi pelanggan, terutama masyarakat (*maximum customer satisfaction*). Sebagai bagian akhir, PP No. 11 Tahun 2017 sebagai PP baru dengan sistem dan paradigma yang juga baru kita harapkan tidak hanya “indah dalam tulisan”, namun juga “indah” dalam implementasinya. Harapan berikutnya bertumpu pada Petunjuk Teknis dan Petunjuk Pelaksanaannya yang tentunya haruslah selaras dengan *spirit of merit system* dan semangat reformasi birokrasi yang secara terus-menerus dilakukan tanpa henti. Semoga juga PP No. 11 Tahun 2017 tidak diibaratkan seperti “*Old Wine in the New Bottle*”, tapi dapat menjadi “*New Wine in the New Bottle*”. Semoga !!! □



PENERAPAN SISTEM APLIKASI PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN PELANGGARAN PEGAWAI NEGERI SIPIL



Oleh : Muhlis Irfan

Kasubdit Wasdal Bidang Kode Etik, Disiplin, Pemberhentian
dan Pensiun PNS Wilayah II

Seiring dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), maka pengelolaan aparatur pemerintah dilakukan melalui Manajemen ASN. Berdasar pada Manajemen ASN ini diharapkan dapat menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Namun demikian, pada kenyataannya masih banyak pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di berbagai tingkatan maupun di berbagai instansi Pemerintah. Gambaran pelanggaran tersebut menunjukkan adanya kecenderungan peningkatan dari tahun ke tahun. Berdasarkan data di Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian (Deputi Wasdal) BKN, memperlihatkan bahwa terdapat kenaikan sebesar 0,027% pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS dari Tahun 2015 ke Tahun 2016 (sebanyak 1312 pada tahun 2015 dan sebanyak 1348 pada tahun 2016).

Data pelanggaran yang dilakukan PNS di atas dapat dimungkinkan meningkat jumlahnya apabila seluruh instansi Pusat dan instansi Daerah melaporkan adanya pelanggaran kepada BKN. Sebagaimana diketahui, banyaknya instansi yang harus dilakukan pengawasan dan pengendalian oleh Deputi

Wasdal kurang lebih berjumlah 629 Instansi Pusat dan Daerah. Namun, dari 629 instansi tersebut, Tahun 2015 yang melaporkan penjatuhan hukuman disiplin baru sebanyak 182 instansi. Sedangkan, selama Tahun 2016 yang melaporkan penjatuhan hukuman disiplin terhadap PNS terdapat 194 instansi.

Disisi lain, untuk menggambarkan adanya pelanggaran yang dilakukan PNS di instansi Pusat dan Daerah dapat diperlihatkan dari surat-surat pengaduan yang ditujukan ke BKN, yang ditangani oleh Deputi Wasdal. Sebagai gambaran, pada Tahun 2015 surat pengaduan yang diterima berjumlah 2.666 surat. Selanjutnya, pada Tahun 2016 terjadi peningkatan surat pengaduan yang diterima, yakni berjumlah 3.508. Data tersebut memperlihatkan adanya peningkatan yang cukup signifikan surat pengaduan dari Tahun 2015 ke Tahun 2016, yakni sebesar 31,58%.

Kaitannya dengan hal-hal di atas, BKN memiliki kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan Manajemen ASN secara nasional. Disamping itu, BKN juga berwenang mengawasi dan mengendalikan

pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen ASN. Namun demikian, BKN atau Deputi Wasdal belum memiliki data yang valid dan terstruktur terkait dengan pelanggaran PNS, sehingga menyulitkan dalam pengawasan dan pengendalian di bidang kepegawaian. Validitas data pelanggaran PNS belum dapat diwujudkan karena masih banyak instansi pemerintah, baik Pusat maupun Daerah, yang belum secara konsisten melaporkan pelanggaran-pelanggaran PNS di lingkungannya. Data pelanggaran PNS juga belum “terstruktur” dengan baik dikarenakan belum adanya sistem yang dibuat untuk penyimpanan data (elektronik) yang memudahkan dalam pencarian datanya sekaligus memudahkan penyampaian informasi secara akurat dan cepat.

Penerapan Sistem Aplikasi

Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas kegiatan pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang baik, maka BKN (khususnya Deputi Wasdal) perlu menyusun suatu sistem aplikasi terkait dengan pengolahan data pelanggaran PNS. Tujuan penerapan sistem aplikasi ini adalah: (1) Menampilkan data dan informasi pelanggaran PNS yang valid dan komprehensif; dan (2)

Mempermudah pencarian data pelanggaran PNS, berdasarkan: (a) instansi; (b). permasalahan; dan (c). penyelesaiannya.

Terkait dengan prosesnya, sistem aplikasi ini mendasarkan pada laporan pelanggaran PNS yang berasal dari masyarakat (individu, masyarakat, LSM, institusi lainnya) serta berasal dari Instansi Pusat/Pemda (instansi) yang bersangkutan. Proses selanjutnya, laporan pelanggaran PNS, diolah dan menghasilkan rujukan pada: (1) dimana lokasi instansi PNS tersebut melakukan pelanggaran; (2) jenis pelanggaran PNS.

Disamping itu, pengolahan data menghasilkan gambaran terkait dengan penyelesaian terhadap pelanggaran PNS yang dilakukan oleh instansi induknya. Dalam hal ini, terhadap pelanggaran PNS dapat dimungkinkan belum ditetapkan penyelesaiannya oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK). Terdapat berbagai macam alasan yang mengemuka terkait dengan belum adanya penetapan penyelesaian terhadap pelanggaran PNS oleh PPK. Disisi lain, terhadap pelanggaran PNS juga dapat dimungkinkan sudah ditetapkan penyelesaiannya oleh PPK. Disini, terdapat bentuk-bentuk penjatuhan hukuman disiplin terhadap PNS yang melanggar oleh PPK.

Selanjutnya, *output* hasil pengolahan data paling tidak dapat menghasilkan informasi-informasi terkait: (1) Instansi yang paling banyak atau paling sedikit PNS nya melakukan pelanggaran; (2) Jenis pelanggaran yang paling banyak atau paling sedikit terjadi; (3) Jumlah pelanggaran yang sudah dan belum ditetapkan penyelesaiannya oleh PPK; (4) Tingkat peningkatan atau penurunan jumlah pelanggaran

PNS dari tahun ke tahun, yang dapat digambarkan secara nasional, per instansi, ataupun per jenis pelanggarannya.

Manfaat Penerapan Sistem Aplikasi

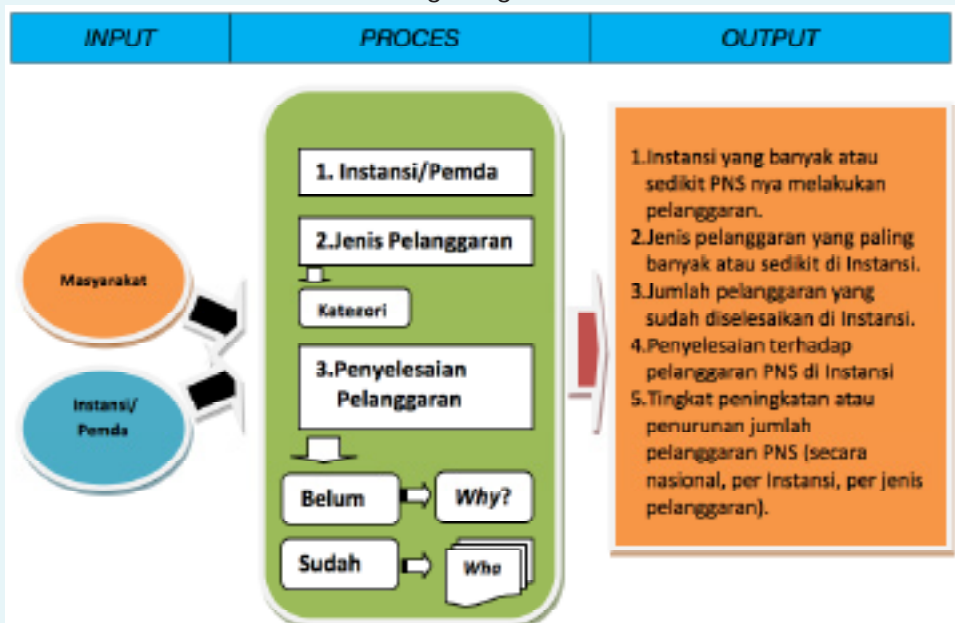
Penerapan sistem aplikasi pengawasan dan pengendalian pelanggaran menjadi perwujudan untuk menghasilkan informasi-informasi yang valid dan komprehensif terkait dengan pelanggaran yang dilakukan PNS. Informasi-informasi tersebut bermanfaat dalam kegiatan pengawasan dan pengendalian kepegawaian, pembinaan kepegawaian, dan formulasi kebijakan (*policy formulation*).

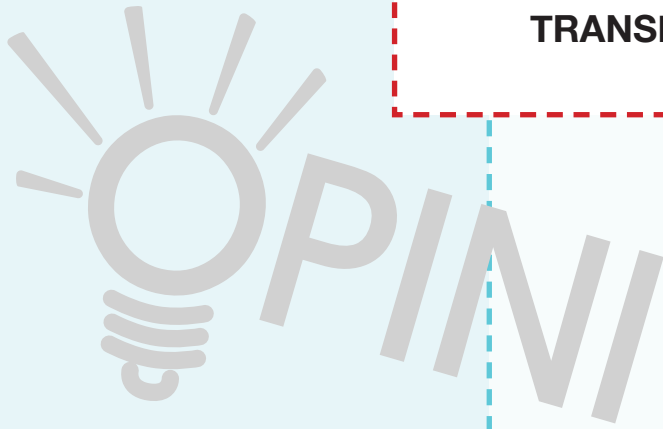
Dalam kaitan di atas, maka sistem aplikasi pengawasan dan pengendalian pelanggaran akan bermanfaat: *pertama*, bahan acuan BKN dalam melakukan fungsi atau kewenangan pengawasan dan pengendalian kepegawaian. Adanya informasi terkait dengan jumlah, jenis dan penyelesaian pelanggaran PNS, BKN dapat meningkatkan kualitas kegiatan pengawasan dan pengendalian kepegawaian. *Kedua*, bahan rekomendasi bagi

PPK dan Pengelola Kepegawaian untuk melakukan pembinaan kepegawaian di lingkungan Instansi masing-masing. Hal ini dapat dikarenakan adanya informasi terkait dengan jenis-jenis pelanggaran yang banyak terjadi di lingkungan instansinya. *Ketiga*, bahan acuan bagi *stakeholders* dalam pengelolaan atau Manajemen ASN untuk membuat formulasi dan penetapan kebijakan di bidang kepegawaian. Misalnya, adanya informasi kecenderungan peningkatan pelanggaran di banyak Instansi dan minimnya penyelesaian pelanggaran PNS oleh PPK, akan menjadi dasar dalam formulasi kebijakan baru di bidang kepegawaian.

Berdasar pada manfaat-manfaat di atas, maka penyusunan sistem aplikasi pengawasan dan pengendalian pelanggaran ini menjadi hal yang *relevant* dan *urgent* untuk segera ditindaklanjuti. Hal ini bukan hanya meningkatkan kualitas kegiatan pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang cenderung bersifat *represif*, akan tetapi juga dapat menjadi acuan bagi kegiatan pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang lebih bersifat *preventif*.

Rancang Bangun Sistem





TRANSFORMASI DIGITAL DALAM MANAJEMEN ASN, SUATU KEBUTUHAN



Oleh: Satia Supardy
Widyaiswara Pusbang ASN Badan Kepegawaian Negara

Perkembangan era teknologi digital yang masif telah memacu Pemerintah untuk melakukan reformasi birokrasi di seluruh aspek tata kelola pemerintah. Pengembangan Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik (SPBE) atau yang lebih dikenal dengan *E-Government* (*e-gov*) kini menjadi program prioritas pemerintah, tidak hanya untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, namun juga untuk mengakselerasi sistem manajemen Aparatur Sipil Negara di Indonesia.

Pada Rapat Koordinasi Kepegawaian (Rakornaspeg) Tahun 2017 Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Asman Abnur, menyatakan “Ke depan, seluruh Sistem kepegawaian pemerintah akan terintegrasi secara *online*, sehingga seluruh Administrasi kepegawaian akan berlaku secara otomatis, tidak akan lagi urusan kepegawaian secara manual”.

Sedangkan dalam laporannya, Kepala BKN Bima Haria Wibisana menyampaikan bahwa transformasi digital dalam manajemen ASN tahun ini merupakan suatu fokus pemerintah yang memerlukan percepatan dalam implementasinya. Respons positif datang dari Wakil Presiden RI, Jusuf Kalla yang memberikan

apresiasi setinggi-tingginya bagi seluruh Pegawai Negeri Sipil yang telah memberikan komitmen serta kerja keras dalam menjalankan roda Pemerintahan demi mewujudkan tata kelola pemerintah yang akuntabel dan pelayanan publik yang prima.

Pada Rakornaspeg itu, Wakil Presiden RI Jusuf Kalla juga memberikan apresiasi setinggi-tingginya bagi seluruh Pegawai Negeri Sipil yang telah memberikan komitmen serta kerja keras dalam menjalankan roda Pemerintahan demi mewujudkan tata kelola pemerintah yang akuntabel dan pelayanan publik yang prima.

Pelayanan Prima

Transformasi digital manajemen ASN adalah suatu keharusan bukan saja hanya bagi memenuhi kebutuhan pemerintah pusat, tetapi termasuk pemerintah daerah dalam mendukung pelayanan yang prima menjadi suatu kebutuhan. Pertanyaannya apakah para pengelola pemerintah pusat dan pemerintah daerah, sudah memahami dengan sesungguhnya apa artinya menjalani sebuah transformasi digital manajemen ASN?

Menurut *MIT Sloan School of Business*, transformasi digital didefinisikan sebagai “Penggunaan teknologi untuk mengubah

performa dan jangkauan perusahaan secara radikal”. Di Indonesia, kita kerap menemukan persepsi keliru bahwa begitu sebuah perusahaan memiliki *website*, membuka sebuah portal *e-commerce*, dan melakukan penjualan *online*, perusahaan tersebut telah bertransformasi secara digital. Namun, sebuah transformasi digital yang menyeluruh, yang memanfaatkan teknologi baru seperti *mobile*, *social*, dan *big data analytics*, mengubah tidak hanya bisnis proses internal perusahaan, tetapi juga bagaimana perusahaan tersebut berinteraksi dengan pelanggannya, dan bahkan bisa membuka bisnis model baru perusahaan tersebut.

Di era informasi ini peran teknologi digital sudah tidak terbendung. Aktifitas keseharian sulit terpisahkan dengan penggunaan perangkat digital. Baik untuk personal maupun untuk keperluan bisnis. Sebuah data yang dilansir *domo.com* tentang apa yang terjadi dalam dunia internet dalam semenit lumayan mencengangkan. Bayangkan, ada 2,4 miliar penduduk dunia yang terhubung dalam internet. Dalam semenit, ada 4 juta pengguna mesin pencari Google, 216 ribu pengguna yang mem-*posting*

gambar di Instagram, 2,4 juta pengguna *posting* melalui Facebook, dan banyak lagi lainnya.

Kunci suatu perubahan dalam sebuah organisasi adalah tekad dan kemauan *leader*-nya. Karena komitmen Pemimpin sangat memengaruhi sukses tidaknya penerapan transformasi digital pada organisasi apapun. Artinya, tanpa komitmen pemimpin jangan harap transformasi akan berjalan mulus. Banyak contoh perusahaan maupun lembaga pemerintahan yang menunjukkan kisah sukses mereka dalam melakukan perubahan dan kesemuanya dimulai dari komitmen pemimpinnya untuk mulai berubah.

Terdapat asumsi, bahwa tiada proses transformasi yang abadi, karena sesungguhnya pengguna semua harus menjadi *transformer* atau agen perubahan. Menjadi agen transformasi perubahan dalam segala waktu dan kondisi. Sesungguhnya transformasi digital merupakan strategi jangka panjang. Jangan sampai terjadi pengelola, pemerintahan pusat dan pemerintah daerah belum memahami arti transformasi digital dengan benar. Pemahaman sesat ini merupakan faktor utama dalam kegagalan transformasi digital. Tentu yang utama adalah para pejabat pemerintahan harus memahami transformasi digital sebagai strategi jangka panjang, bukan strategi praktis atau dadakan hanya sekedar memanfaatkan proyek organisasi.

Mencegah Kegagalan Transformasi

Sebuah perubahan harus diukur dan direncanakan dengan matang. Kemudian barulah dapat menerapkan strategi transformasi digital jangka pendek dan jangka panjang. Kegagalan transformasi digital akan sangat mahal biayanya, oleh karena itu sebaiknya hindari pencitraan publik

dengan transformasi digital tanpa ada kesiapan di dalamnya.

Kepala BKN, Bima Haria Wibisana, pada Rakornaspeg meminta seluruh birokrat pusat dan daerah untuk siap terhadap perubahan, khususnya dalam percepatan layanan melalui teknologi. Proses birokrasi harus berlangsung cepat dan akurat. Teknologi membantu ASN untuk mewujudkan itu, sehingga reformasi birokrasi sungguh kita hadirkan ke hadapan publik. Pada saat yang sama, Menteri Keuangan RI Sri Mulyani Indrawati menyoroti beberapa lingkup pemerintah daerah yang memiliki belanja pegawai di atas 50%. Menurutnya dengan teknologi informasi saat ini, komposisi ASN harusnya lebih ramping tetapi kaya fungsi. "Transformasi digital yang hari ini diusung BKN dalam forum Rakornaspeg 2017 yang diikuti seluruh lingkup birokrat Indonesia harus membawa manajemen ASN yang efektif dan berkontribusi, karena ASN adalah aset penting negara," pesannya. Tujuan transformasi digital manajemen ASN sejatinya adalah untuk memudahkan seluruh pihak, baik pihak operasional maupun para pengguna dalam memberikan pelayanan.

Manfaat Transformasi Digital

Sebetulnya dengan implementasi transformasi digital manajemen ASN di pemerintah pusat maupun daerah tidak saja dapat memudahkan melayani masyarakat namun juga dapat mendatangkan sejumlah kemanfaatan. Pemerintah pusat dan pemerintah daerah dapat menggunakan transformasi digital sebagai sarana seperti :

- ✓ Memberikan informasi dan layanan kepada masyarakat. Misal informasi tentang prosedur pelayanan mutasi kepegawaian.

- ✓ Edukasi terhadap masyarakat
- ✓ Sosialisasi suatu rencana, program atau peraturan baru kepada masyarakat. Melalui sebuah aplikasi *smart city* maka sosialisasi tersebut dapat di sampaikan melalui sistem *push-notification*.
- ✓ Transparansi publik, baik untuk pelaporan maupun pengadaan dan pelaksanaan proyek.
- ✓ Mendapatkan umpan balik dari warga, baik keluhan maupun saran untuk suatu perbaikan.
- ✓ Wadah bisnis warga. Potensi daerah bukan hanya kekayaan alam, akan tetapi keahlian warga dalam menghasilkan nilai tambah. Hal itu dapat dipromosikan pada aplikasi *smart city*. Warga dapat memanfaatkan fasilitas *smart city* untuk kepentingan bisnisnya. Sehingga para ibu rumah tangga juga memiliki kesempatan dalam meraih penghasilan dari rumah, dengan memanfaatkan fasilitas *smart city* itu.
- ✓ Integrasi ke sistem di atau antarkementerian/lembaga negara dan pemerintah daerah terkait dengan menggunakan aplikasi *online*. Misal untuk pemantauan kecepatan angin, petunjuk bagi wisatawan, transportasi publik dan sebagainya.

Tentunya masih banyak manfaat transformasi digital untuk pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Diharapkan setelah memahami arti transformasi digital, maka kegagalan transformasi digital dapat dihindari.

Sumber :

1. Berita Rakor Kepegawaian 2017
2. *jpnn.com*
3. *Warta ekonomi.co.id*

ERA DIGITALISASI PANGKAS KECURANGAN BIROKRASI



Oleh : Dyah Wulan Retno Kinasih
Pengelola Pengaduan Publik pada Biro Humas

Era digitalisasi pada saat ini dapat diartikan sebagai sebuah proses perubahan dari sebuah teknologi yang berkembang dan berhubungan dengan penerapan teknologi digital dalam semua aspek kehidupan yang ada di masyarakat. Dalam pengembangannya, digitalisasi ini secara teknis dijelaskan sebagai representasi dari sinyal-sinyal, gambar, suara, dan benda-benda dengan menghasilkan serangkaian angka, yang dinyatakan sebagai nilai diskrit (Khan, 2016).

Dalam keterkaitannya dengan dunia birokrasi, untuk merancang sebuah transformasi digital di sebuah organisasi harus pula diikuti dengan perubahan kultur/budaya, baik pada tingkat bawah maupun level atas. Perubahan ini diperlukan karena proses adopsi teknologi merupakan hal yang sangat pesat perkembangannya.

Jelas sekali bahwa sebuah transformasi digital akan memegang peranan dalam memangkas birokrasi yang berbelit-belit dan lebih menguntungkan ke masyarakat. Tahap transformasi berarti penggunaan inheren digital dengan jenis baru dari inovasi dan kreativitas dalam

domain tertentu, bukan hanya meningkatkan dan mendukung metode tradisional dalam arti sempit, namun dapat dikatakan bahwa bentuk dari transformasi digital dapat merujuk kepada konsep *paperless* dan memangkas waktu-waktu yang lama dalam hal pelayanan.

Akan tetapi layaknya sebuah transformasi, dalam proses adopsi teknologinya pasti akan menghadapi beberapa macam tantangan salah satunya kultur atau budaya. Akan ada suatu kebiasaan yang harus dipaksakan berubah apabila ingin tetap dapat bertransformasi dari yang analog ke digital. Beberapa sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah birokrasi yang telah menahun dalam suatu kebiasaan akan merasa sangat nyaman dalam menjalankan suatu konsep kerja secara konvensional atau dengan kata lain tidak harus sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) namun berdasarkan “adat istiadat” yang telah diturunkan dari yang lama-lama. Tidak mudah SDM yang sudah berpola pikir melekat untuk mempelajari sebuah teknologi baru, akan ada sebuah *self defence* dari masing-masing pegawai untuk tidak mempelajari teknologi yang baru. Lalu

bagaimana mengatasinya? Dasar utama adopsi teknologi ini adalah sebuah komunikasi dan komitmen pimpinan.

Komunikasi dianggap sangatlah penting dalam tercapainya suatu pemahaman bersama atau *mutual understanding* antara dua atau lebih partisipan komunikasi terhadap suatu pesan yang akan disampaikan melalui saluran-saluran komunikasi tertentu. Dengan adanya adopsi digitalisasi atau adopsi inovasi baru, saluran komunikasi dapat dikatakan memegang peranan penting dalam penyebaran inovasi agar dapat tersebar kepada anggota sistem sosial. Komunikasi sendiri memiliki arti proses penyampaian pesan, *idea* atau gagasan di mana seseorang atau beberapa orang atau kelompok menciptakan dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain. Bentuk komunikasi juga dapat dilakukan secara lisan dan verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak.

Lalu, adakah keterlibatan pimpinan dalam membangun sebuah komunikasi yang efektif dengan bawahannya untuk menciptakan kinerja organisasi yang memenuhi target

dengan tunjangan digitalisasi yang semakin berkembang? Betul sekali bahwa komunikasi organisasi berhubungan dengan keberhasilan serapan SDM dalam menyerap hal-hal yang baru dalam sebuah organisasi. Bagaimana seorang pemimpin harus dapat membaca sebuah strategi efektif dalam penyampaian pesan agar sampai pada tingkat bawahan. Menurut Robbins (2006), kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi atau tujuan. House



dalam Engko dan Gudono (2007) menjabarkan secara rinci bahwa pemimpin juga memiliki gaya-gaya kepemimpinannya yang dapat diaplikasikan para pimpinan dalam sebuah organisasi untuk pencapaian yang diinginkan dalam sebuah organisasi. Jenis-jenis gaya kepemimpinan tersebut adalah a) kepemimpinan *Directive* (mengarahkan), memberikan panduan kepada para pegawai mengenai apa saja yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya, menjadwalkan pekerjaan, dan mempertahankan standar kinerja, b) kepemimpinan *supportive* (mendukung),

menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan pegawai, bersikap ramah dan dapat didekati, serta memperlakukan pegawai sebagai orang yang setara dengan dirinya, c) kepemimpinan *participative* (partisipasi), berkonsultasi dengan para pegawai dan secara serius mempertimbangkan gagasan mereka pada saat mengambil keputusan, d) kepemimpinan *achievement-oriented* (berorientasi pada pencapaian), mendorong para pegawai untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka dengan menetapkan tujuan yang menantang, menekankan pada kesempurnaan dan memperlihatkan kepercayaan diri atas kemampuan pegawai.

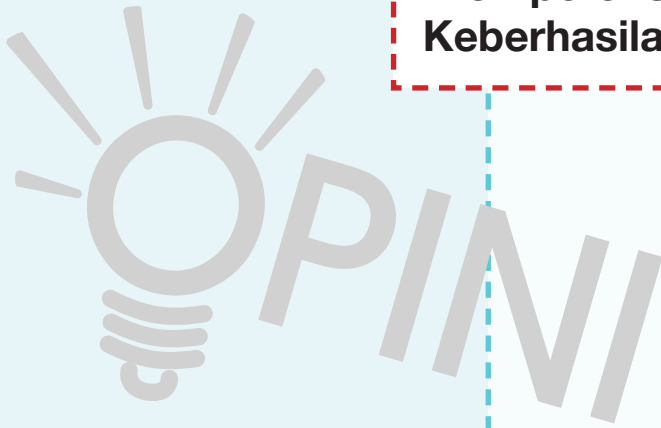
Kembali kepada adopsi era digitalisasi dalam sebuah pemerintahan yang saat ini sedang tren di adopsi oleh kementerian dan nonkementerian untuk lebih memaksimalkan suatu pelayanan terpadu, maka keterkaitan pimpinan dalam mendekati

dan memberikan pengarahan kepada para pegawai untuk dapat benar-benar memahami proses adopsi yang akan dilakukan dalam organisasinya sangatlah diperlukan. Bagaimana memahami para pegawai yang memiliki bermacam-macam generasi yang dalam pemahamannya akan berbeda pula sehingga sikap direktif, suportif, partisipatif sangat dibutuhkan dalam hal ini. Pimpinan dalam hal ini juga harus menjadi penggerak penggunaan hal-hal yang *up to date* seperti penggunaan *email*, *browsing*, *chatting* dan bentuk teknologi lain yang bisa digunakan sehari-hari

dalam pemenuhan kebutuhan organisasi yang lebih maju, karena ada beberapa organisasi yang pimpinannya dalam hal ini menolak menerapkan teknologi digitalisasi karena dianggap akan memakan biaya anggaran yang terlalu besar atau efeknya dirasa tidak sebesar dengan pengerjaan konvensional. Orang-orang yang membawa gagasan transformasi digital harus bisa meyakinkan pimpinan mengenai pentingnya transformasi digital dan selanjutnya peran pimpinanlah yang akan mengarahkan ke bawahan mengenai pentingnya selangkah lebih maju dengan menggunakan hal-hal yang berbau digitalisasi.

Ketika pimpinan dan seluruh pegawai mampu menerapkan digitalisasi dalam setiap pekerjaannya, maka akan sangat kecil kemungkinan kecurangan-kecurangan dalam birokrasi terjadi. Semua hal terkait pekerjaan akan terkoneksi langsung dengan sistem yang terbuka, selain itu fungsi digitalisasi ini akan dapat mengurangi penggunaan kertas/*paperless* yang akan berimplikasi dengan pelayanan yang lebih cepat, handal dan efisiensi. Langkah-langkah penyederhanaan ini akan menutup semua celah yang memungkinkan praktik-praktik pungutan liar yang biasa terjadi dalam suatu organisasi.

Organisasi yang sehat adalah organisasi yang dapat berkomunikasi dengan baik dari bawahan ke pimpinan dan sebaliknya serta didukung dengan gaya kepemimpinan yang baik. Organisasi seperti ini, di manapun berada akan mampu mengadopsi seluruh inovasi-inovasi yang terbaru dan akan dengan mudah mengaplikasikannya ke dalam pekerjaan sehari-hari. Salam inovasi!



Kompetensi Pejabat Pengelola Kepegawaian, Kunci Keberhasilan Implementasi UU Aparatur Sipil Negara



Oleh : Perdana Ari Sudewo
Asesor SDM Aparatur Pertama
pada Badan Pengawas Obat dan Makanan

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menuntut setiap Instansi Pemerintah untuk melakukan perubahan paradigma yang mendasar dalam implementasi manajemen ASN. Pegawai ASN, yang dikenal dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebelumnya tidak lagi dianggap sebagai beban yang hanya menghabiskan anggaran dan dikelola sebatas administrasi kepegawaian. Dengan penetapan UU ASN Pegawai ASN ditempatkan sebagai modal insani (*human capital*) yang berperan strategis menentukan kualitas dan kinerja Instansi Pemerintah.

Paradigma baru tersebut mengharuskan perubahan pengelolaan sumber daya aparatur dari perspektif lama menuju perspektif baru yang menekankan pada manajemen pengembangan sumber daya manusia secara strategis (*strategic human resource management*) agar selalu tersedia sumber daya aparatur unggulan selaras dengan kebutuhan Instansi dan dinamika perubahan manajemen ASN.

Untuk dapat melaksanakan perubahan tersebut, Negara harus mengeluarkan investasi untuk dapat mengembangkan aset sumber daya aparatur dengan harapan investasi tersebut kembali dalam bentuk kinerja dan pelayanan publik berkualitas yang dihasilkan oleh para pegawai ASN sehingga mendorong peningkatan

kinerja pemerintah, meningkatkan kepercayaan publik, dan akhirnya berkontribusi dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional Indonesia.

Perubahan paradigma tersebut secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap perubahan penyelenggaraan manajemen ASN yang didasarkan pada sistem merit. Untuk dapat menyelenggarakan dan mengimplementasikan manajemen ASN yang berkualitas, hal pertama yang harus diperhatikan adalah kualitas dan komitmen pemimpin dalam mengelola ASN, selanjutnya adalah kualitas dan kompetensi pegawai yang mengelola urusan kepegawaian, dan yang terakhir adalah komitmen setiap pejabat struktural (Pejabat Pimpinan Tinggi dan Pejabat Administrasi) untuk dapat berperan sebagai manajer SDM bagi pegawai ASN di unitnya masing-masing.

Pemimpin yang memiliki kualitas dan komitmen terhadap pengembangan ASN punya peran strategis membuat kebijakan di bidang manajemen ASN. Selain itu, pemimpin harus menjadi *role and people model* dalam pekerjaan. Dalam berbagai literatur dan kajian tentang manajemen telah dibahas bahwa kualitas kepemimpinan akan menentukan kualitas proses manajemen yang dilakukan dalam organisasi,

termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia organisasi.

Unsur selanjutnya yang berpengaruh dalam keberhasilan implementasi UU tentang ASN adalah kualitas dan kompetensi pegawai yang mengelola urusan kepegawaian dan manajemen ASN mengingat peran dan tanggung jawab strategis yang harus dilaksanakan berpengaruh terhadap kualitas penyelenggaraan manajemen ASN sebagai berikut:

1. Pegawai pengelola manajemen ASN yang terdiri dari Analis Kepegawaian, Assesor SDM Aparatur, dan Auditor Kepegawaian harus memahami setiap unsur dan proses manajemen ASN yang diatur dalam UU ASN, mulai dari sistem merit, manajemen karier pegawai ASN, manajemen PNS maupun manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dengan penekanan pada kompetensi dan kinerja pegawai ASN. Pemahaman dan kompetensi terkait proses manajemen ASN diperlukan untuk memastikan seluruh proses, mulai dari perencanaan dan penerimaan pegawai ASN sampai pada pemberhentian. Hal tersebut penting

mengingat tanpa proses dan pola pikir yang tepat, proses manajemen ASN akan berlangsung tanpa menghasilkan produktivitas dan peningkatan kinerja organisasi. Selain itu, pengetahuan dan kompetensi tentang manajemen ASN diperlukan agar pegawai pengelola manajemen ASN dapat memberikan informasi yang benar tentang regulasi, data kepegawaian, maupun analisa risiko di bidang manajemen ASN kepada pimpinan sebagai bahan pengambil kebijakan.

2. Tidak seperti ilmu sains yang dapat memberikan label salah dan benar dalam suatu pernyataan, dalam manajemen tidak dikenal label salah dan benar untuk sebuah ide dan gagasan, tetapi dilihat sesuai dengan konteksnya. Tidak ada rumus pasti dalam konteks dan kondisi manajemen. Kualitas informasi dan data yang disampaikan, analisa risiko yang dilakukan dan rekomendasi yang diberikan sebagai dasar dalam pengambilan kebijakan.

Peter Drucker, seorang ahli dan begawan di bidang manajemen SDM menyampaikan bahwa dalam manajemen, tidak ada keputusan lain yang memiliki konsekuensi panjang atau yang terlalu sulit untuk tidak dibuat selain keputusan terkait dengan manusia, atau pegawai. Menurut pengamatannya, hanya sepertiga pimpinan organisasi yang menghasilkan keputusan yang benar tentang SDM-nya, sepertiga lagi hanya menghasilkan keputusan yang sedikit efektif dan sepertiga sisanya adalah keputusan yang salah atau gagal.

3. UU tentang ASN mengamanahkan bahwa manajemen ASN harus mampu berperan secara

strategis dalam mendukung bisnis proses Instansi, artinya pegawai pengelola manajemen ASN harus dapat menjadi mitra strategis bagi pimpinan dalam menyelaraskan strategi organisasi, menggerakkan inovasi, serta menciptakan Instansi berkinerja tinggi. Sebagai mitra strategis pimpinan, pegawai pengelola manajemen ASN harus memiliki kualitas dan kompetensi yang tinggi dengan kemampuan selangkah lebih maju dalam melihat tantangan dan peluang tantangan di masa depan dibandingkan dengan pegawai di unit lainnya. Pegawai pengelola manajemen ASN harusnya mampu memprediksi dan memetakan masa depan organisasi.

4. Pegawai pengelola manajemen ASN memiliki tugas dan tanggung jawab untuk melakukan pelayanan prima kepada seluruh pegawai ASN yang secara tidak langsung menjadi interpretasi kualitas kepemimpinan organisasinya. Interpretasi maupun persepsi pegawai terhadap kualitas pemimpin berpengaruh terhadap kredibilitas pimpinan di mata pegawai. Apabila pemimpin tidak memiliki kredibilitas di mata pegawai meskipun memiliki kredibilitas yang tinggi di mata *stakeholders* eksternal Instansi, maka pemimpin berpotensi akan mengalami hambatan saat membuat program maupun kebijakan yang membutuhkan dukungan dari pegawai ASN dalam pelaksanaannya.

5. Munculnya pegawai ASN gen Y juga menjadi tantangan bagi pegawai pengelola manajemen ASN yang harus dihadapi mengingat gen Y merupakan kelompok pegawai yang memiliki kecerdasan diatas rata-rata,

mengutamakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), menginginkan fleksibilitas dalam bekerja, dan ingin mendapat kejelasan terkait dengan pola karier dan tantangan yang akan dihadapi dalam pekerjaan. Ini menjadi tantangan bagi unit pengelola manajemen ASN untuk menciptakan sistem, metode, dan lingkungan kerja yang sesuai dengan tetap memperhatikan harapan pegawai gen X maupun *baby boomers*. Pegawai dengan generasinya masing-masing memiliki karakteristik yang berbeda dan beragam. Dibutuhkan pegawai pengelola manajemen ASN yang berkualitas dan kompeten dalam menghasilkan ide-ide baru yang dapat mengkolaborasi dan meminimalisir gesekan antargenerasi dalam melakukan pekerjaan dan pelayanan kepada masyarakat.

6. Sistem demokrasi dengan banyak partai di Indonesia secara tidak langsung berdampak terhadap pelaksanaan manajemen ASN. Kepala daerah mayoritas berasal dari partai politik, beberapa pimpinan kementerian dan lembaga instansi vertikal yang juga berasal dari kalangan politik berpengaruh terhadap kebijakan terkait manajemen ASN masing-masing Instansi Pemerintah. Tantangan bagi pegawai pengelola manajemen ASN untuk menyampaikan informasi, data kepegawaian agar keputusan maupun kebijakan dalam manajemen ASN yang diambil oleh kepala daerah maupun pimpinan instansi tidak bertentangan dengan peraturan di bidang kepegawaian dan manajemen ASN.



Dince

Sosok PNS Teladan Dari Timur Indonesia



Selain memiliki alam yang indah, daerah-daerah terluar Indonesia juga memiliki sosok Pegawai Negeri Sipil (PNS) teladan yang selama ini luput dari pemberitaan sehingga prestasi yang sudah diraih tidak terdengar oleh masyarakat dan PNS di daerah/instansi lain.

Di Kabupaten Sikka, sosok PNS teladan itu ada dalam diri Gustriana Aldince Meni A.Md. Gz., Tenaga Nutrisisionis yang bekerja pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Magependa, 30 KM dari Kota Maumere, Ibu kota Kabupaten Sikka.

Beberapa prestasi yang sudah diraih oleh perempuan berusia 39 tahun tersebut diantaranya adalah nihilnya angka gizi buruk di Kabupaten Sikka dan pengakuan dunia internasional terhadap capaiannya tersebut, yakni kunjungan dari Duta Besar United Nations International Children's Emergency Fund (Unicef) ke Puskesmas pada Tahun 2014.

Semangat Nawa Cita Kabinet Kerja Jokowi-JK yakni membangun Indonesia dari daerah-daerah terluar dalam kerangka negara kesatuan menjadi latar belakang Tim Buletin

Kepegawaian BKN mendatangi Kabupaten Sikka untuk menggali sosok PNS Teladan yang ada di daerah tersebut dan mempromosikannya untuk menjadi inspirasi.

Berikut cuplikan wawancara Tim Buletin Kepegawaian BKN bersama Gustriana Aldince Meni A.Md. Gz., atau yang biasa disapa Dince, di Kantor BKD Kabupaten Sikka, Provinsi Nusa Tenggara Timur, Senin (22/5/2017)

Sejak kapan resmi mengabdikan menjadi PNS?

Tahun 2005

Menjadi PNS, apakah memang cita-cita dari kecil atau merupakan kemauan pihak lain?

Tidak ada dorong (dari siapa-siapa). Sebelumnya kan (terdiam sambil menyeka air mata yang mulai menetes) ayah saya sudah meninggal, mama saya sendiri biayai semua. Kemudian mama saya berpesanan, kau sekolah saja yang benar, biar mama saja yang menjadi petani. Kemudian saya ambil kuliah di Makassar waktu itu, biaya dari saya punya uang yang saya simpan dari beasiswa waktu SMA. Setelah selesai kuliah, melamar sebagai tenaga honor

daerah di (dinas) kesehatan tahun 2003. Tahun 2004 ikut tes PNS namun tidak lulus, baru pada tahun 2005 saya berhasil lulus. Jadi niat awal menjadi PNS adalah karena ingin membantu ekonomi keluarga.

Hingga saat ini, pelajaran berharga apa yang berhasil dipetik dari menjadi seorang PNS?

Saya merasa materi yang saya terima (saat kuliah) dan yang kita terima saat bekerja itu berbeda. Saya dapat ilmu lapangan, bagaimana berinteraksi dengan senior dan rekan-rekan kerja.

Tantangan yang paling berkesan selama menjalani profesi sebagai PNS?

Ketika saya menemukan kasus gizi buruk di (Kecamatan) Magependa. Sesuai prosedur kan (penderita) harus dirawat. Nah, biasanya kalo sudah berada (rawat inap) di



puskesmas, orangtua selalu ikut terutama ibu dan keluarga selalu minta anak untuk segera pulang.

Solusinya?

Ketika pasien pulang tanpa pamit, kita segera berbicara dengan kepala Puskesmas untuk berkoordinasi dengan lintas sektor agar pasien bisa didatangkan kembali.

Lanjut, dari kacamata seorang PNS, apa kelebihan yang dimiliki Kab. Sikka, untuk menjadi daerah yang maju?

Pariwisata, hanya belum. Promosi kurang.

Pernah merasa Iri dengan PNS lain/daerah lain? Semisal PNS pusat?

Kalau iri sih tidak, hanya pada waktu bulan Agustus 2016, kita diberi kesempatan dibawa ke kantor Kemenkes, tata ruangnya cukup bagus. Dan ketika ada tamu, cara penerimaannya itu bagus. Senyum, salam, sapa nya berbeda dengan di sini. Kita jadi terpacu.

Punya cerita unik selama mengabdikan menjadi PNS?

Satu saja? Boleh. Waktu kita menerima pasien gizi buruk tahun 2015 dan rawat inap sudah 4 hari, (kemudian) khususnya ayah dari si pasien ini datang membawa parang (jenis senjata tajam). Karena tidak ada yang urus di rumah. Karena istri menjaga anak yang rawat inap. Jadi si ayah merasa tidak diperhatikan oleh istri. Jadi si ayah memberikan ancaman.

Bisa dua? Silakan, Bu. Waktu dapat kesempatan kunjungan ke Jakarta saat jadi PNS teladan. Saya bertemu dengan (Pak) Jokowi di Taman Makam Pahlawan. Bisa bertemu dengan Pak Ahok. Bisa jalan-jalan ke Monas. Bisa nonton film layar lebar.

Apakah punya cita-cita atau hal yang belum digapai di/terhadap Kab. Sikka?

Pengennya tidak ada lagi gizi kurang.

Sebagai seorang PNS yang sudah bekerja selama 12 tahun, apa

harapannya terhadap profesi PNS? Di Kab. Sikka dan di Indonesia.

Bekerja dengan ikhlas, maka semua masalah bisa selesai.

Pesan untuk PNS berusia muda yang ada saat ini?

Bekerja dengan ikhlas dan sabar dalam melayani masyarakat.

Pesan untuk para pengambil kebijakan bagi perubahan karir PNS?

Saya ingin melanjutkan sekolah, (ingin lebih) berkembang. Jadi lebih banyak beasiswa.

Terakhir, Ada pesan untuk Bapak Presiden?

Kalo memang (terdiam kemudian tertawa) bisa bertemu, saya ingin menyampaikan jika Bapak Presiden bertemu dengan (PNS) orang kecil di daerah yang sudah bekerja dengan sungguh-sungguh untuk diberi penghargaan. Tidak perlu duit, namun penghargaan. Karena kita di daerah ini benar-benar bekerja. Kemudian fasilitas, di rawat inap (puskesmas) juga belum bagus saat ini. Ber

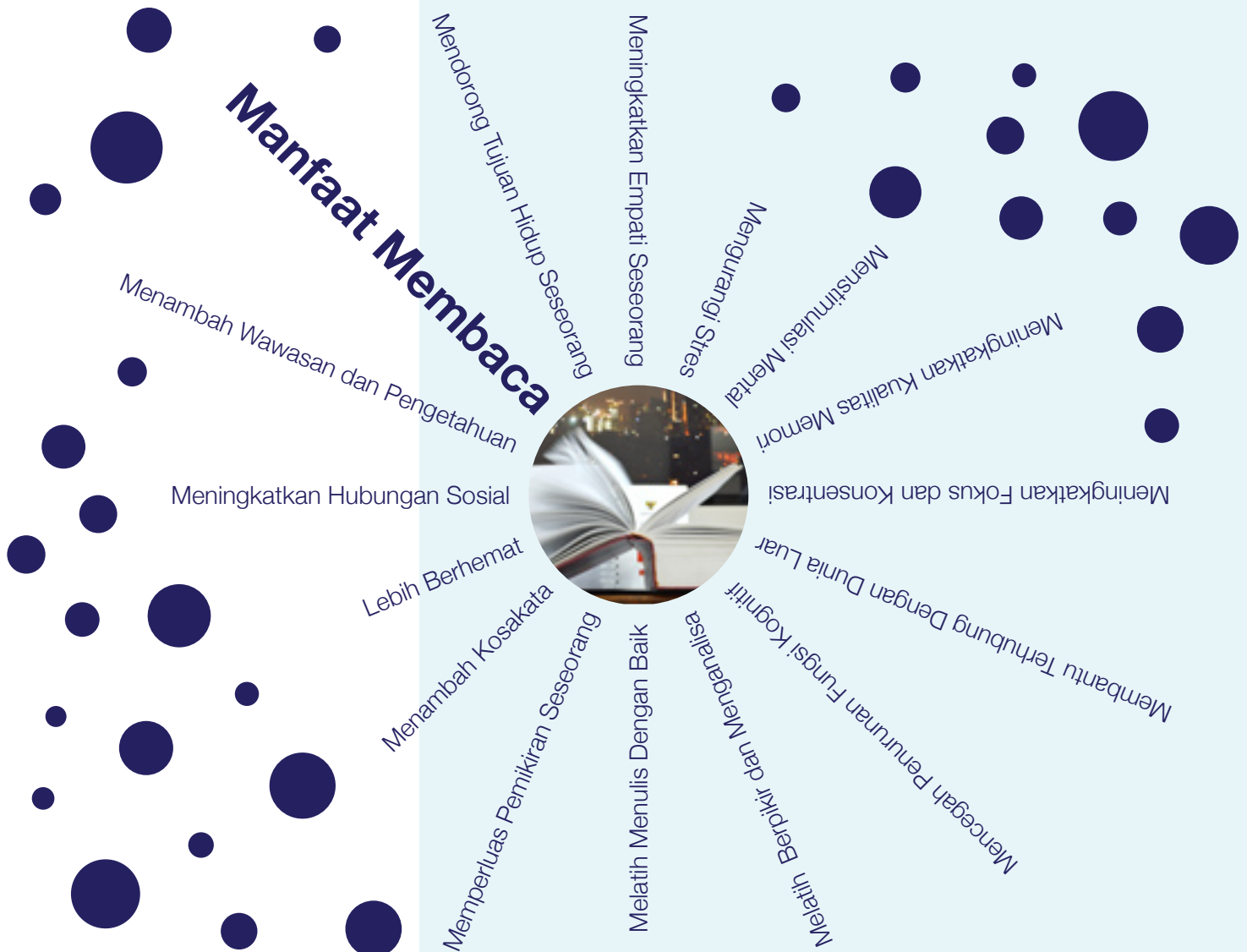


“Yang berbahaya dari menurunnya minat baca adalah meningkatnya minat berkomentar.” -- Zen RS

Mari Membaca!

Buku adalah jendela dunia, dan kegiatan membaca buku merupakan suatu cara untuk membuka jendela tersebut agar kita bisa mengetahui lebih tentang dunia yang belum kita ketahui sebelumnya. Kegiatan tersebut dapat dilakukan oleh siapa saja, baik anak-anak, remaja, dewasa, maupun orang-orang yang telah berusia lanjut.

Berikut ini beberapa manfaat membaca buku yang bisa kita dapatkan selain mencerdaskan otak, di antaranya:



Jadi, mulailah segera memburu sesuatu untuk Anda baca! **Ber**

Inpassing Kandas Di Tengah Jalan

Pertanyaan

Kepada:

Yth. Redaksi Buletin Kepegawaian BKN

Saya Wuridik, seorang PNS dari Kota xxxxxx ingin memohon informasi terkait dengan permasalahan kepegawaian yang saya hadapi.

Saat ini, saya berminat untuk mengikuti *inpassing* menjadi Analis Keuangan Pusat dan Daerah (AKPD), yang merupakan Jabatan Fungsional. Namun keinginan saya tersebut kandas di tengah jalan, karena berdasarkan informasi yang saya terima dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota xxxxxx, seorang PNS dengan formasi Jabatan Fungsional, tidak dapat *inpassing* ke Jabatan Fungsional lainnya.

Perlu kami sampaikan, hingga saat ini, saya belum pernah diangkat ke dalam Jabatan Fungsional yang sesuai dengan formasi ketika awal saya menjadi CPNS, yakni formasi Operator Transmisi Sandi (OTS).

Sebagai informasi, berdasarkan surat dari Kemenkeu, seorang PNS diperbolehkan *inpassing* ke dalam JFT AKPD melalui perpindahan Jabatan.

Besar harapan saya, Redaksi Buletin Kepegawaian BKN dapat memberikan pencerahan agar saya dapat menata karir.

Atas informasinya, kami haturkan terima kasih.

Salam,
Wuridik.

Konsultasi

Jawaban

Yth. Sdr. Wuridik
di Kota xxxxxx,

Terkait dengan permasalahan kepegawaian saudara, dapat kami sampaikan bahwa prinsipnya, seorang PNS dengan formasi Jabatan Fungsional (JF) harus diangkat dalam jabatan fungsional sesuai dengan formasinya.

Pada pasal 4 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil disebutkan "Formasi masing-masing satuan organisasi Negara disusun berdasarkan analisis kebutuhan dan penyediaan pegawai sesuai dengan jabatan yang tersedia, dengan memperhatikan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan oleh Pemerintah."

Oleh sebab itu, sesuai dengan regulasi tersebut, perlu kami sampaikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis kebutuhan pada saat pengadaan pegawai, formasi yang dibutuhkan dan saudara lamar di daerah Saudara adalah formasi Operator Transmisi Sandi (OTS).
2. Walaupun Saudara belum diangkat pada jabatan sesuai formasi awal, Saudara tidak dapat diangkat dalam Jabatan Fungsional lain.
3. Oleh karena itu, Saudara harus diangkat dalam Jabatan Fungsional yang sesuai dengan formasi pada saat saudara melamar sebagai CPNS.

Demikian semoga dapat memberikan pencerahan serta kejelasan permasalahan kepegawaian yang saudara hadapi. Sehingga saudara akan lebih yakin terhadap kelanjutan karir saudara.

Salam hangat,

Redaksi Buletin Kepegawaian BKN

Mengenal Humor-humor Daerah di Indonesia

Tegal

Wong Ngapag-ngapag mesen Mc D

Tuyem : "Halloo... mekdi?"

Mc D : "Iya..ada yg bisa dibantu?"

Tuyem : "Ayame ana..?"

Mc D : "Oh ada..."

Tuyem : "Jajal diadhu karo ayame inyong..?!"

McD : "?????"

Source: ketawa.com

Sumatera Barat

Indak Biso Mengutarakan Cinto

Pada suatu pagi di rumah makan di Bukit Tinggi.

Upik : "Sebesar apo, cinto Uda ka Upik...?"

Buyung : "Uda amat mancintai Upik, indak bisa Uda mangutarakannyo."

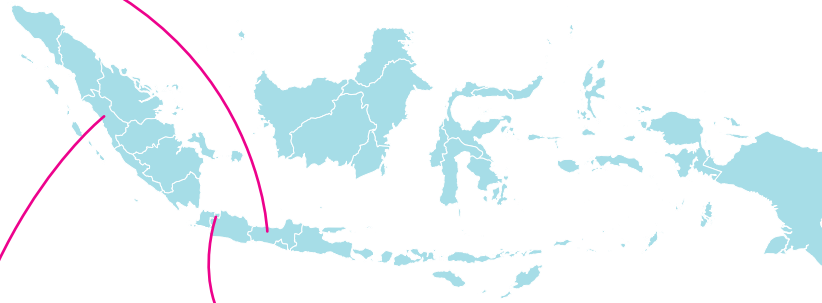
Upik : "Katakanlah, Da."

Buyung : "Ibaratnyo Uda iko handpone, Upiklah simcardnyo. Tanpo Upik indak ado artinyo hidup Uda ko, sayang..."

Upik : "Aaaww, romantis bana Uda, tarnyato..."

Buyung : (berdo'a dalam hati) "Tarimo kasih ya Allah., Upik indak tau handphone buatan Chino ambo iko, berisi tigo simcard..."

Source: ketawa.com



Betawi

Dapat Beasiswa Kuliah di Amerika

Atun mendapat beasiswa ke Amerika. Sebelum berangkat, ia sempat mendapat nasihat dari babenye.

"Tun, babe pesen ame elu. Ntar kalo lu udeh tinggal di sono, elu kudu ati-ati. Jage name baik keluarga. Elu juga kudu pandai begaul, supaye banyak nenangin jiwa."

"Pegimane resepnya, be?" tanya Atun.

"Ya, contonye gini, kalo lu ketemu ame tukang tahu, lu ngomongin deh soal tahu. Kalo ketemu ame tukang lontong, ngobrolin deh soal lontong, dan kalo ketemu ame tukang sayur, ya elu omonginlah soal sayur." kate babenye.

"Pegimane kalo aye ntar ketemu ame ketigenye, be?" tanya Atun.

"Ye elu obrolin aje soal gado-gado..." sahut babenye.

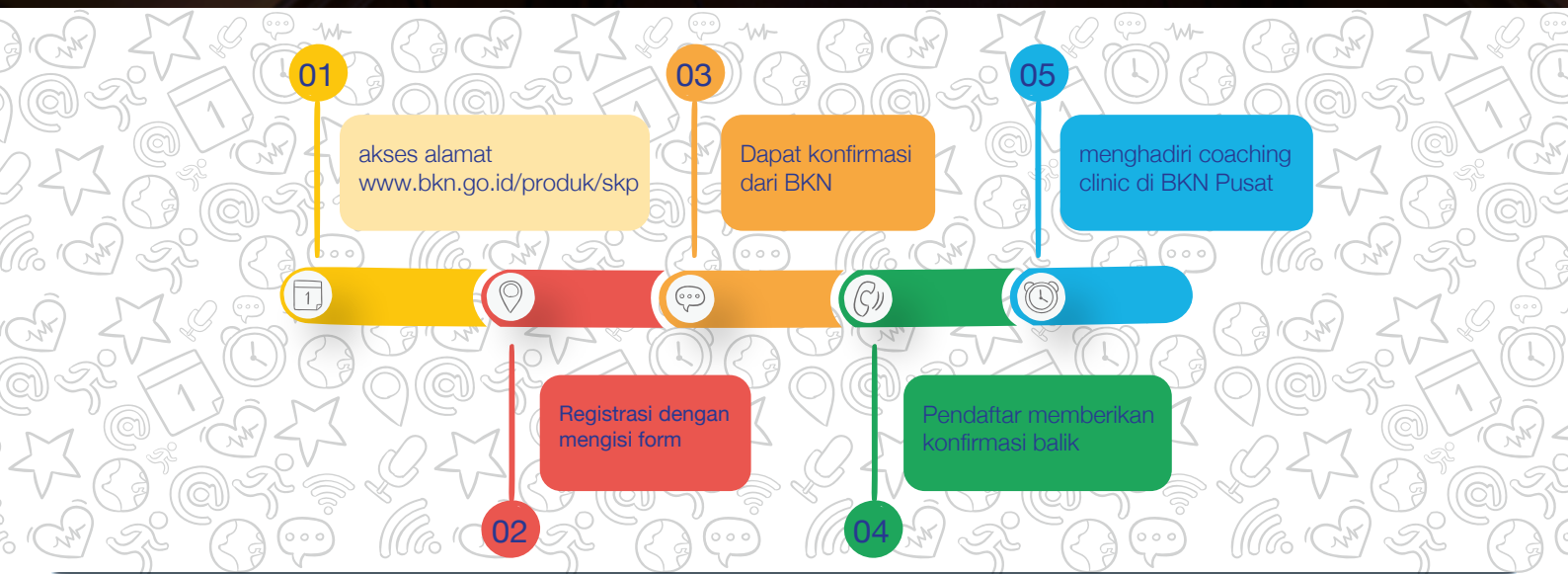
Source: ketawa.com

COACHING CLINIC

Ingin Ikut?

Merupakan layanan kelas konsultasi bertempat di BKN Pusat bagi PNS yang membutuhkan penjelasan/pendampingan terkait SKP, E-Kinerja maupun terkait penyusunan standar teknis kinerja jabatan

Jadwal Coaching Clinic
Setiap Senin & Jumat



SAMBUT UPT BKN* DI PALU



* Unit Penyelenggaraan Seleksi Calon dan Penilaian Kompetensi ASN

Biro Humas BKN,
Jl. Mayjend Sutoyo No. 12 Cililitan Jakarta Timur 13640
Telp. & Fax: (021) 8090421/80882815
Email: humas@bkn.go.id

