

PANGLIMA

Pasukan Kantor Regional V

Bulletin

20
23
JAN-DEC



**TINGKATKAN KUALITAS
PELAYANAN PUBLIK,
KANREG V BKN RAIH
PREDIKAT A**



**CAPACITY BUILDING
KANTOR REGIONAL
V BKN**



KALEIDOSKOP 2023



jakarta.bkn.go.id



[bkn5jakarta](https://www.instagram.com/bkn5jakarta)



[@bkn_jkt](https://twitter.com/@bkn_jkt)



[Kanreg V Bkn](https://www.facebook.com/Kanreg.V.Bkn)



[Kanreg V Bkn](https://www.youtube.com/Kanreg.V.Bkn)

DAFTAR ISI

PANGLIMA

EDISI JANUARI - DESEMBER 2023

Salam Redaksi	3	Transformasi Manajemen ASN Pasca Ditetapkan Undang- undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara	24
Kesejahteraan PPPK Ambar Dwi Utari	4	Mochtar Hafiz	
Mengenal Lebih Dekat Coaching, Mentoring dan Belajar Mandiri	7	Panglima Bercerita	26
Peran Ibu & Working Mom Rista Uli Tampubolon	10	Indeks Profesionalitas ASN dan Upaya Peningkatannya	30
Penyerahan BKN Award 2023 Di Wilayah Kerja Kantor V BKN	12	Fitasari Dwi Cahyani	
Layanan Usulan Janda/duda Pensiunan PNS	14	Tingkatkan Kualitas Pelayanan Publik, Kanreg V BKN Raih Predikat A!	34
Rista Uli Tampubolon		Ana Nurmuthmainah	
Kesejahteraan Pensiunan	15	Kaleidoskop 2023	36
Epi Karyawati		Annisa Shalihah	
Tetap Netral di Tengah Kontestasi Politik Pemilihan Umum 2024	17	Capacity Building Kantor Regional V BKN	40
Fandi Yanuar Rahman		Nurmiati & Mochtar Hafiz	
Memahami Permen PANRB No. 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional	20		
Thema Harlitana			

SALAM REDAKSI

TIM REDAKSI

Penanggung Jawab
Paryono

Redaktur
Irma Ningsih

Editor
Nurmiati

Design Grafis
Setya Darmanta

Photographer
Annisa Shalihah

Sekretaris
Galih Mey

Sobat Panglima yang budiman,

Tahun 2023 menjadi tahun yang istimewa untuk Kantor Regional V BKN. Tahun ini Kantor Regional V BKN memperoleh penghargaan sebagai Unit Penyelenggara Pelayanan Publik Kategori “Pelayanan Prima” Tahun 2023. Inovasi Panglima Perubahan masih terus dikembangkan secara bersinergi oleh Agen Perubahan yang terpilih untuk terus mendukung Pelaksanaan RB di lingkungan Kanreg V BKN.

Sobat Panglima yang terhormat,

Panglima Perubahan memberikan banyak ide dalam materi Buletin Panglima kali ini antara lain kegiatan Capacity Building “Smart, Agile and Emphaty”, Pemanfaatan Aplikasi CMB (Coaching, Mentoring dan Belajar Mandiri) dan artikel terkait Transformasi Manajemen ASN Pasca Ditetapkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara serta bahasan tentang Tetap Netral di Tengah Kontestasi Politik Pemilihan Umum 2024. Semoga materi yang kami suguhkan pada Buletin Panglima kali ini dapat bermanfaat bagi SobatPanglima. Mari terus berkarya dalam bidang kepegawaian menyambut tahun baru dengan penuh optimis.

Salam Sehat!



Kesejahteraan PPPK

Ambar Dwi Utari

Tujuan nasional Republik Indonesia sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang Undang Dasar 1945 adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Untuk mewujudkan tujuan nasional, dibutuhkan Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan dan tugas pembangunan tertentu. Pembangunan yang diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat termasuk pada pembangunan tertentu melalui pembangunan ekonomi dan sosial.

Bicara tentang kesejahteraan nasional, tak bisa dipisahkan dengan permasalahan stunting dan kemiskinan yang merupakan salah satu program prioritas nasional untuk diatasi. Stunting merupakan permasalahan yang diakibatkan oleh berbagai macam faktor yang diantaranya faktor ekonomi dan faktor pangan dimana pengentasannya memerlukan peran serta berbagai pihak.

Keseriusan pemerintah dalam pengentasan kemiskinan secara masive dan kolaboratif salah satunya dengan menuangkan topik ini ke dalam kebijakan Reformasi Birokrasi (RB) Tematik dalam rangka mendorong percepatan penyelesaian isu nasional. Bersama dengan upaya peningkatan investasi, digitalisasi administrasi pemerintahan, serta percepatan prioritas aktual presiden.

Perumusan RB Tematik menjadi strategi untuk menjawab tuntutan percepatan dampak konkrit reformasi birokrasi terhadap isu yang ada di hilir, yaitu capaian Pembangunan Nasional. Melalui RB Tematik, kementerian-lembaga-pemerintah daerah dapat lebih fokus dalam perannya yang secara kolaboratif mempercepat terwujudnya kinerja yang telah ditentukan dan menjadi prioritas. Dimana dampak yang ditimbulkan dapat terukur secara spesifik melalui kacamata masyarakat.

Implementasi kesejahteraan nasional juga meliputi kesejahteraan ASN sebagai individu atau warga negara yang menjalankan tugas di lembaga pemerintahan yang

sejatinya juga diperhatikan kesejahteraannya oleh pemerintah sebagai pemberi lapangan pekerjaan.

Sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 2 huruf m bahwa penyelenggaraan kebijakan manajemen ASN berdasarkan asas kesejahteraan untuk mewujudkan peningkatan kualitas hidup Pegawai ASN. Agar meningkatkan produktivitas dan menjamin kesejahteraannya, ASN berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab dan risiko pekerjaannya. Selain itu, ASN berhak memperoleh jaminan sosial.

Peraturan Pemerintah Nomor 49 tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja pasal 38 menyatakan bahwa gaji dan tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berlaku sesuai aturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di instansi pemerintah tempatnya bekerja. Dengan kata lain, terkait dengan kesejahteraan ASN, baik PNS maupun PPPK, Pemerintah WAJIB membayar gaji yang adil dan layak serta menjamin kesejahteraan ASN.

Hal ini menjadi penting untuk menjadi perhatian, bukan hanya mengenai keadilan dan tanggung jawab pemerintah terhadap tenaga kerjanya, namun tujuan utama peningkatan kesejahteraan ASN adalah untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kinerja ASN yang muaranya adalah peningkatan kesejahteraan rakyat, kesejahteraan daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik sebagaimana diamanatkan dalam dokumen perencanaan pembangunan nasional.



Model insentif kesejahteraan yang dibuat untuk PPPK tidak hanya fokus dengan kesejahteraan yang sifatnya finansial semata, namun juga insentif non-finansial. Selain mendapatkan komponen kesejahteraan berupa gaji serta tunjangan, PPPK juga mendapatkan perlindungan berupa Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan kematian, serta Bantuan Hukum. Sementara untuk Jaminan Hari Tua hingga saat ini belum ada Peraturan Pemerintah sebagai aturan pelaksanaan jaminan hari tua bagi PPPK. Selain itu PPPK juga berhak untuk mendapatkan cuti, fasilitas dan penghargaan.

Kenyataan di lapangan, masih kerap ditemui permasalahan kesejahteraan ASN, misalnya Kenaikan Gaji Berkala PNS yang belum dibayarkan bahkan untuk PPPK masih ada yang gajinya belum dibayarkan. Hal ini mendorong Badan Kepegawaian Negara sebagai instansi pembina manajemen ASN perlu mendorong pembinaan implementasi kebijakan kesejahteraan bagi ASN melalui instrumen yang telah dibuat oleh Direktorat Kompensasi Badan kepegawaian Negara (BKN) bekerjasama dengan Kantor Regional BKN.

Sebagaimana tertuang dalam Undang Undang ASN tahun 2023 Bab X pasal 62, bahwa secara kolaboratif ASN akan mengupayakan kesejahteraannya di dalam sebuah wadah organisasi profesi ASN yang diantara fungsinya adalah penyelenggaraan usaha untuk peningkatan penyelenggaraan anggota serta untuk perbaikan kesejahteraan dan kualitas lingkungan kerja ASN.

Masih berkaitan dengan isu kesejahteraan, tantangan lain yang perlu diperhatikan adalah strategi untuk meningkatkan gairah kerja pegawai melalui penempatan pegawai agar kompetensi yang dimiliki individu seimbang dengan beban kerja, tanggung jawab dan risiko pekerjaannya. Tidak terlalu mudah dan rutin maupun tidak terlalu berat.

Hal ini akan meningkatkan semangat kerja serta citra baik pemerintahan di masyarakat ketika ASN kita bercerita bagaimana pemerintah memperhatikan kesejahteraan pegawainya dari sisi jasmani dan rohani. Mendorong kebanggaan ASN kita dalam melayani bangsa dan menarik talenta terbaik untuk bergabung dengan pemerintahan.

Hal lain yang menjadi tujuan utama manajemen kesejahteraan ASN adalah menyeimbangkan aspek kesejahteraan ASN dengan kinerja pemerintah dan kemampuan fiskal dimana anggaran akan disandingkan dengan kontribusinya kepada instansi, serta untuk menjaga keadilan ASN di seluruh Indonesia.

Diperlukan kolaborasi yang harmonis antara BKN dengan pengelola kepegawaian instansi untuk sama-sama mendorong penerapan regulasi kesejahteraan ASN. Sehingga ASN, khususnya PPPK, dapat merasakan dampak dari pelayanan kepegawaian pada kesejahteraannya secara langsung. Juga diperlukan adanya sarana berbagi informasi dan pengalaman sehingga instansi yang sudah baik pengelolaan pada suatu aspek dapat menjadi model bagi instansi lainnya.



Mengenal Lebih Dekat Coaching, Mentoring dan Belajar Mandiri

Frida Lestari

Dalam hal apapun pengembangan diri akan ilmu baru sangat dibutuhkan dalam upaya meningkatkan kemampuan profesional seorang individu. Pemerintah menyadari jika kompetensi dan juga keahlian para pegawai harus tetap bisa berkembang sesuai dengan keadaan yang ada.

Dalam rangka mewujudkan SMART ASN 2024, maka pemerintah harus melakukan upaya pengembangan kompetensi yang sistematis. Regulasi mengamanatkan bahwa ASN memiliki hak mendapatkan pengembangan kompetensi 20 (dua puluh) Jam Pelajaran (JP) dalam setahun. Kegiatan tersebut menerapkan konsep 10:20:70 model pembelajaran dan pengembangan (learning and development model) terdiri dari 10% klasikal, 20% belajar dengan kolega (coaching and mentoring), dan 70% dari pengalaman kerja (action learning). Dari komposisi tersebut dapat disimpulkan bahwa peranan atasan langsung dalam pengembangan kompetensi bawahannya sangat besar. Atasan langsung bisa mengembangkan kompetensi pegawainya dengan melakukan Coaching, Mentoring dan Belajar Mandiri.

A. COACHING

Coaching adalah tindakan memberikan bimbingan kepada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai sasaran kerja yang dikehendaki. Coaching sendiri dalam bahasa Indonesia dapat diterjemahkan sebagai membina. Tugas seorang atasan adalah untuk mendapat hasil melalui orang lain dan sumber lain, dan dengan semakin banyaknya organisasi yang lebih mengandalkan pengetahuan dan jasa, orang, keterampilan dan kinerja menjadi perhatian pimpinan organisasi. Organisasi memiliki ketertarikan yang besar terhadap kemampuan dari pegawai mereka, dimana mereka mencoba untuk mengembangkannya melalui tugas formal, pelatihan dalam pekerjaan dan penugasan yang berkelanjutan.

Mereka juga mengharapkan pimpinan dan atasan langsung untuk mengembangkan kemampuan pegawai melalui coaching. Coaching adalah proses interaktif dimana pimpinan dan atasan berusaha untuk menyelesaikan masalah kinerja atau

mengembangkan kemampuan pegawai.Coaching adalah sebuah Teknik yang siapapun bisa menggunakannya.Coaching adalah proses yang bisa membantu individu dan kelompok untuk menutup kesenjangan dimana mereka hadir dan dimana mereka ingin berada dalam hal ini adalah posisi di organisasi.

Perbedaan Mentoring dan Coaching

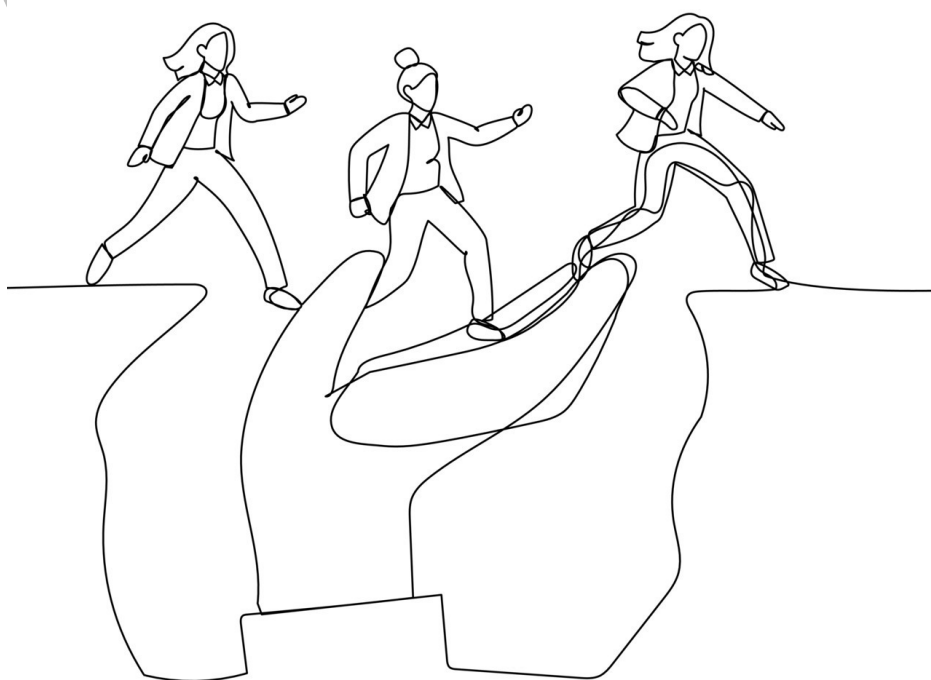
Aspek	Coaching	Mentoring
Tujuan	Mengoreksi perilaku yang tidak sesuai, memperbaiki kinerja, dan memberikan keterampilan yang diperlukan pegawai untuk mencapai tujuan	Membantu mengembangkan dan membimbing keterampilan pribadi pegawai.
Jangka Waktu	Jangka Pendek	Jangka Panjang
Mentor/ Coach	Atasan Langsung	Atasan Langsung/Pegawai Senior
Hasil yang diharapkan	Pengetahuan atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru dalam penyelesaian pekerjaan	Pengetahuan atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan pengetahuan teknis dan rujukan pengalaman baru dalam penyelesaian pekerjaan
Pendekatan	Pendekatan Formal Terstruktur dan terorganisasi dengan baik	Pendekatan yang lebih menitik beratkan pada penciptaan hubungan informal antara Mentor dan Mentee.

B. MENTORING

Mentoring adalah pemberian saran, informasi atau bimbingan oleh seseorang dengan pengalaman yang berguna, kemampuan atau spesialisme untuk perkembangan profesional dan personal individu lain (HRM, 2004). Mentor didefinisikan sebagai penasehat yang bijak dan terpercaya, Mentor sederhananya seseorang yang bisa membantu orang lain mempelajari sesuatu yang mereka tidak bisa belajar sendiri. Allen (2007) menjelaskan bahwa mentoring adalah sebuah sistem bimbingan yang semi terstruktur dimana satu atau sekelompok orang berbagi pengetahuan, kemampuan dan pengalaman untuk membantu orang lain mengalami kemajuan dalam hidup dan karier mereka. Mentoring juga melibatkan motivasi dan memberdayakan lebih jauh orang lain untuk mengidentifikasi isu dan tujuan mereka dan membantu menemukan cara menyelesaikan atau mencapai tujuan tersebut. Mentor adalah seseorang yang memerintah dengan level hormat tertentu melalui posisi yang lebih tinggi atau akibat usia, spesialisme atau pengalaman dalam pekerjaan tersebut. Proses mentoring dapat digunakan sebagai instruksi budaya organisasi, spesialisme teknis yang dapat diturunkan, mengembangkan pemecahan masalah yang kreatif, membantu mengembangkan pemikiran kritis dan membangun kemampuan interpersonal yang disyaratkan untuk mencapai kinerja yang sukses dalam organisasi.

C. BELAJAR MANDIRI

Belajar Mandiri merupakan upaya individu PNS untuk mengembangkan kompetensinya melalui proses secara mandiri memanfaatkan sumber pembelajaran yang tersedia. Belajar mandiri diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan yang dipersyaratkan oleh nama jabatannya. Hasil yang diharapkan dari Belajar Mandiri adalah terwujudnya peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam penyelesaian tugas.





Peran Ibu & Working Mom

Rista Uli Tampubolon

Ibu tetaplah seorang ibu. Wanita diciptakan sangat istimewa. Peran yang tidak bisa diambil alih oleh seorang pria dari wanita yaitu mengandung, melahirkan dan menyusui. Menjadi seorang ibu adalah sebuah peran yang membanggakan namun butuh banyak perjuangan dalam prosesnya. Peran yang disandangnya bukanlah peran biasa, dibutuhkan perjuangan besar dan tantangan yang tak mudah untuk dilalui, tak terkecuali bagi para ibu yang bekerja atau yang lebih dikenal dengan istilah working mom. Working mom diartikan sebagai wanita yang sudah menikah dan berkeluarga dengan keseharian bekerja serta berperan sebagai seorang istri dan ibu. Working mom merupakan ibu yang memiliki waktu lebih sedikit dalam berinteraksi dengan anak-anak mereka. Bekerja tidak memandang harus lelaki atau wanita. Wanita yang bekerja untuk membantu suami memenuhi kebutuhan keluarga sudah bukan hal baru lagi. Selain kebutuhan finansial lebih stabil, menjadi wanita yang bekerja juga memberikan banyak sisi positif ke keluarga,

Tentunya menjadi ASN dan menjadi seorang ibu harus siap membuktikan pada masyarakat bahwa ASN "Working mom" dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan

baik dan siap bertransformasi menjadi ASN yang tangguh. siap menjadi pelayan publik tanpa memandang status sosial dan ekonomi serta siap mengabdikan pada bangsa dan negara.

Tidak mudah menjadi seorang working mom terutama bagi ibu yang mempunyai anak masih bayi. Dilemanya adalah ketika kita harus menghadapi pilihan antara anak dan pekerjaan. Working mom harus tetap profesional. Menghadapi pola kerja yang semakin cepat dan harus mencapai target.



Akan banyak pro dan kontra terkait working mom. Umumnya para ibu yang bekerja dianggap tidak sayang dan peduli terhadap keluarga dan lebih mengutamakan pekerjaan dibandingkan keluarga. Faktanya para ibu yang bekerja harus dapat merelakan waktunya yang berharga demi membantu kebutuhan keluarga. ASN “ working mom” memprioritaskan pekerjaannya ketika menjadi seorang ASN, namun ketika dirumah dia akan memprioritaskan peran sebagai seorang istri dan ibu. Setelah menentukan prioritas, ASN “ working mom” harus pintar dalam membagi waktu sesuai dengan prioritas yang sudah ditetapkan. Diperlukan disiplin agar semuanya dapat berjalan sesuai yang diharapkan. Buat para Ibu baik yang dirumah dan menjadi working tetaplah bercahaya dan bahagia.

Menjadi working mom merupakan situasi yang tidak mudah, dalam situasi ini ibu akan rentan mengalami workfamily conflict. Konflik peranyang terjadi ini mengakibatkan kelelahan emosional, keletihan, kegelisahan serta frustasi. Akibat dari emosi negatif ini, akan menyebabkan ibu semakin sulit untuk mencapai kebahagiaan (happiness).

Saya adalah seorang ibu dengan dua orang anak yang bekerja di instansi Kantor Regional VBKN Jakarta. Ketika masa cuti melahirkan sudah selesai saya merasa sedih dan senang. Sedih ketika harus merelakan kebersamaan dengan anak-anak akan berkurang. Senang ketika saya merasa dengan bekerja merupakan waktu me time. Dengan bekerja saya bisa memberikan waktu untuk diri sendiri menikmati peran sebagai seorang pekerja. Serta merefreshkan pikiran dari kepenatan. Sejujurnya mengurus keluarga harus mempunyai kesabaran yang sangat banyak dan butuh untuk dimengerti. Setelah menjadi seorang ibu dan pekerja saya mengerti setiap detik waktu itu sangat berharga.

Dalam setiap kegiatan kantor seorang ibu juga harus mampu membagi waktu dan pikiran antara pekerjaan dan keluarga. Tentu keduanya sangat penting dan harus memberikan hasil yang terbaik. Terkadang muncul perasaan dilema dikala kita dituntut untuk lebih mengutamakan pekerjaan.

Menurut seorang peneliti yang bernama Profesor Kathleen McGinn dari Harvard Business School, menunjukkan bahwa memiliki ibu yang bekerja tidak benar-benar memengaruhi kebahagiaan anak-anak. Baik putra dan putri ibu yang bekerja, mereka tetap bahagia sebagai anak-anak dan sebagai orang dewasa, dan mereka sering mendapat manfaat dari memiliki ibu yang memiliki pekerjaan.

Bagaimanapun menjadi working mom tidaklah mudah, tetapi jika kita dapat membagi waktu dengan baik maka semua masalah dapat diatasi. Tidak ada pula yang lebih baik atau buruk dalam memilih menjadi seorang working mom ataupun fulltime mom, karena bagi ibu, kebahagiaan keluarga merupakan kebahagiaannya. Jadi, untuk semua working mom yang bekerja, tetap semangat karna kerja keras tidaklah sia-sia. Jika merasa lelah, ingatlah mom memiliki buah hati yang sehat dan ceria yang selalu menantimu di rumah sepulang kerja.

Penyerahan BKN Award 2023 Di Wilayah Kerja Kantor V BKN *Rio Julianto*

Badan Kepegawaian Negara secara resmi telah menganugerahkan penghargaan kepada instansi Kementerian/Lembaga dan Instansi Daerah dalam pengelolaan manajemen kepegawaian di lingkungan instansinya. Penghargaan ini sebagai bentuk apresiasi BKN terhadap komitmen pengelola kepegawaian untuk selalu memberikan pelayanan kepegawaian yang optimal bagi ASN di instansinya.

Untuk kategori Instansi Pemerintah yang dinilai meliputi Instansi Pusat, yakni terdiri dari Kementerian dan Lembaga Negara/Lembaga Pemerintah Non-Kementerian (LPNK); dan Instansi Daerah yang terdiri dari Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kota, Pemerintah Kabupaten, serta Pemerintah Kabupaten/Kota. Adapun penilaian BKN Award 2023 dibagi menjadi 3 (tiga) kategori, yaitu: Pertama, kategori utama berupa Implementasi Manajemen ASN Terbaik. Kedua, kategori elemen implementasi manajemen ASN dan pemanfaatan sistem informasi yang mencakup Perencanaan Kebutuhan dan Mutasi Kepegawaian; Pengembangan Kompetensi; Implementasi Penerapan Manajemen Kinerja; Penerapan Pemanfaatan Data – Sistem Informasi dan CAT. Ketiga, kategori special mention yakni Komitmen Peningkatan Pelayanan Kepegawaian BKN.

Adapun penerima BKN Award pada wilayah Kerja Kantor Regional V BKN yaitu :

1. Kategori Implementasi NSPK Manajemen ASN Terbaik diberikan kepada Provinsi Kalimantan Barat dan Pemerintah Kabupaten Tanggamus.
2. Kategori Implementasi Manajemen ASN Perencanaan Kebutuhan dan Mutasi Kepegawaian diberikan kepada Pemerintah Provinsi Tipe Kecil yaitu Provinsi Kalimantan Barat dan Pemerintah Kabupaten Wilayah Barat Tipe Kecil yaitu Pemerintah Kabupaten Tanggamus
3. Kategori Implementasi Manajemen ASN Pengembangan Kompetensi untuk Pemerintah Provinsi Tipe Kecil yaitu Provinsi Kalimantan Barat, Pemerintah Kota Tipe Sedang yaitu Pemerintah Kota Pontianak, Pemerintah Wilayah Barat Tipe kecil yaitu Pemerintah Kabupaten Way Kanan dan Pemerintah Wilayah Barat Tipe Kecil yaitu Pemerintah Kabupaten Landak.
4. Kategori Implementasi Manajemen ASN Penerapan Manajemen Kinerja untuk



Pemerintah Tipe Kecil yaitu Provinsi Lampung dan Provinsi Kalimantan Barat, Pemerintah Kota Tipe Sedang yaitu Pemerintah Kota Pontianak dan Pemerintah Kabupaten Wilayah Barat Tipe Kecil yaitu Pemerintah Kabupaten Tanggamus.

5. Kategori Special Mention Komitmen Peningkatan Pelayanan Kepegawaian diberikan kepada Pemerintah Kabupaten Kayong Utara dan Provinsi Kalimantan Barat.

Dengan adanya Penyerahan BKN Award ini diharapkan pengelola kepegawaian di lingkungan Instansi Pusat dan Instansi Daerah dapat menjadi pemacu dan motivasi dalam perbaikan serta peningkatan kualitas dalam pengelolaan ASN dan mendukung sistem Manajemen ASN yang sesuai dengan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN dan Sistem Merit.



Layanan Usulan Janda/duda Pensiunan PNS

Rista Uli Tampubolon

Sebagai wujud nyata implementasi transformasi manajemen ASN di masa digitalisasi maka dibutuhkan satu platform Digital Manajemen Aparatur Sipil Negara. Satu data ASN merupakan sistem data mengenai ASN yang terintegrasi. Dengan Satu Data ASN pemerintah dapat memetakan kemampuan dan kondisi ASN. SIASN merupakan platform berbasis web yang dikembangkan oleh pemerintah Indonesia untuk memantau dan mengelola data pegawai negeri sipil (PNS) di seluruh Indonesia. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam manajemen kepegawaian.



Layanan Pensiunan PNS

Silahkan melakukan login untuk dapat mengakses sistem!

MASUK



Salah satu fitur layanan yang ada pada SIAN yaitu Layanan Pensiunan PNS. Fitur layanan ini berkolaborasi dengan aplikasi layanan yang ada pada PT Taspen yang bernama TOOS (Taspen One hour Online Sistem). Aplikasi TOOS merupakan layanan satu pintu untuk pengajuan klaim dan non-klaim secara online bagi para peserta. Layanan ini mereplikasi fungsi layanan pada kantor cabang

TASPEN. Layanan satu pintu TASPEN TOOS ini dapat diakses melalui beragam perangkat secara online. Kolaborasi ini diharapkan mempercepat proses layanan administrasi janda/duda pensiunan PNS secara digital. Adanya kolaborasi ini juga akan memudahkan penarikan gaji pensiun pokok janda/duda pensiunan PNS.



Pada tahun 2023 jumlah usulan yang masuk dari Wilayah Kerja Kantor Regional V BKN ke aplikasi SIASN Pensiunan PNS melalui aplikasi TOOS sebanyak 496 usulan, terdiri dari 214 usulan janda/duda yatim, 275 usulan penambahan keluarga dan 7 usulan otentikasi SK Pensiun. Semoga dengan adanya kolaborasi layanan ini mempermudah proses pelayanan kepegawaian sehingga dapat dimonitoring dengan lebih mudah dan akuntabel.



Kesejahteraan Pensiunan

Epi Karyawati

Pensiun merupakan proses akhir yang akan dicapai oleh ASN dalam mengabdikan pada pemerintah. Loyalitas yang diberikan selama menjalankan tugas akan mendapatkan kompensasi berupa Tunjangan Hari Tua (THT) dan gaji pensiun terusan yang dibayarkan setiap bulannya melalui PT. Taspen (Persero). Regulasi mengenai pensiun PNS tertuang dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai. Sudah lebih dari 50 tahun peraturan tersebut digunakan dan sampai saat ini belum ada revisinya. Berbagai desakan muncul untuk merubah sistem pensiun PNS yang diatur dalam peraturan tersebut karena banyak hal yang tidak lagi relevan dengan keadaan saat ini seperti segi aspek kebijakan, anggaran, manfaat atau besarnya, kepesertaan, sampai pada prosedur pengajuannya. Ditambah pula keadaan perekonomian yang semakin hari harga-harga kebutuhan pokok semakin tinggi. Sehingga gaji pensiun janda/duda yang diterima terasa masih kurang mencukupi.

Bukan rahasia bila hampir 90% PNS di negara kita menjaminkan SK kepegawaiannya untuk mendapatkan pinjaman bank demi mencukupi kebutuhan hidup keluarganya dari mulai kepemilikan rumah, renovasi rumah, kepemilikan kendaraan/motor, biaya pendidikan anak sampai untuk urusan kepentingan ibadah. Hal ini mencerminkan bahwa sebenarnya kompensasi yang diberikan belum mencukupi kebutuhan hidup keluarga seorang PNS.

THT yang diberikan kepada seorang PNS adalah program asuransi yang terdiri dari asuransi dwiguna yang dikaitkan dengan usia pensiun ditambah dengan asuransi kematian, yang akan dibayarkan sekali (1 kali) saat PNS tersebut mencapai batas usia pensiun/meninggal/keluar dari pekerjaan atau saat keluarga PNS yang bersangkutan meninggal dunia (suami/istri/anak). Besaran potongan THT PNS adalah 3,25% gaji pokok dan tunjangan keluarga. Sehingga besaran THT masing-masing PNS akan berbeda tergantung golongan ruang dalam penentuan gaji pokoknya.

Pemerintah memberikan kompensasi pensiun berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai. Sumber pendanaan pembayaran pensiun berdasarkan APBN (pay as you go). Pernah juga pembiayaannya bersumber dari APBN dan sharing program pensiun PNS, tetapi

saat ini berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan sudah menjadi 100% APBN.

Penggunaan dana APBN untuk pembayaran program pensiun PNS ini diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 82/PMK.02/2015 tentang Tata Cara Perhitungan, Penyediaan, Pencairan dan Pertanggungjawaban Dana Belanja Pensiun yang Dilaksanakan oleh PT Taspen (Persero) dan PT Asabri (Persero).

Bila melihat skema pembiayaan tersebut, pembayaran pensiunan PNS, baik instansi pusat maupun daerah, memang terlihat berat karena ditanggung seluruhnya oleh pemerintah melalui APBN 100%. Dengan semakin banyaknya jumlah PNS yang akan pensiun kedepan sudah bisa diperhitungkan beban APBN untuk membayar pensiun menjadi semakin berat.

Selama ini APBN kita berpegang pada penerimaan pajak yang sulit untuk dicapai sehingga salah satu solusinya adalah efisiensi belanja negara dalam pembiayaan belanja pegawai, termasuk membayar pensiun pegawai. Akar permasalahan pembayaran pensiun berada pada ketidakseimbangan antara penerimaan dengan kewajiban pembayaran pensiun dimana pemerintah wajib membayar iuran pensiun yang jauh lebih besar daripada penerimaan iuran dari pegawai yang masih aktif bekerja.

Alternatif yang dikemukakan oleh beberapa pakar keuangan menyatakan bahwa sudah saatnya pemerintah mengubah skema pembayaran pensiun dari semula pay as you go menjadi fully funded. Skema pay as you go artinya pemerintah tidak menyiapkan dana di awal untuk membayar pensiun, negara membayar dana pensiun dari pendapatan pajak dan iuran asuransi sosial pegawai yang masih aktif. Untuk tetap bisa menanggung beban pensiun yang dibutuhkan maka pemerintah harus meningkatkan pajak atau iuran sosial yang ada. Itu bukan perkara yang gampang untuk diterapkan mengingat budaya orang-orang kita yang banyak yang belum sadar kewajiban membayar pajak dan hukum yang tidak tegas dalam menindak para pengemplang pajak yang merugikan negara.

Sedangkan pengelolaan pensiun dengan skema fully funded yaitu pegawai membiayai sendiri pensiun pegawai tersebut dimasa mendatang dari uang yang dia kumpulkan beserta benefit lain yang didapatkan dari tabungannya itu, yang akan diterimanya saat nanti yang bersangkutan memasuki masa pensiun. Skema ini dinilai lebih efektif untuk diterapkan untuk mengurangi beban APBN yang semakin berat. Namun ada keberatan dari beberapa kalangan yang menilai bahwa melimpahkan tanggung jawab sepenuhnya kepada pegawai PNS kurang bijak dan memberatkan karena biaya hidupnya semakin tinggi dengan standar gaji yang didapatkan jauh dari cukup membuat pemerintah harus mengkaji Kembali skema ini.

Alternatif lain yang bisa diterapkan adalah penggabungan antara skema keduanya, yaitu pegawai membiayai pensiunnya dengan dibantu oleh pemerintah. Sehingga beban pemerintah dan beban pegawai PNS juga tidak terlalu berat. Tetapi masih perlu dikaji lebih dalam lagi untuk menentukan besaran prosentase yang tepat untuk kedua belah pihak.



Tetap Netral di Tengah Kontestasi Politik Pemilihan Umum 2024

Fandi Yanuar Rahman

ASN sangatlah identik dengan kata netral, baik itu Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) harus menjunjung tinggi kata dan sikap netral dalam kontestasi politik pemilihan umum. Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, bahwa ASN wajib menjaga Netralitas dalam dunia politik. Yang dimaksud dengan netralitas adalah setiap Pegawai ASN tidak berpihak dari segala bentuk pengaruh manapun dan tidak memihak kepada kepentingan lain di luar kepentingan bangsa dan negara. Bertujuan untuk melaksanakan amanah membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia sebagaimana yang dimaksud dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 maka diperlukan adanya birokrasi pemerintahan yang berkinerja baik. Pemerintah telah mencanangkan rencana aksi membuat pemerintah selalu hadir dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya. Untuk mewujudkannya, dibutuhkan ASN sebagai mesin utama birokrasi yang profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas, serta mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Lalu apa saja yang tidak boleh dilakukan oleh ASN pada saat masa pemilu? Dan bagaimana cara agar ASN terhindar dari pelanggaran Netralitas? Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS telah diatur hal-hal apa saja yang menjadi larangan dan kewajiban yang harus dipatuhi oleh seorang PNS. Khususnya dalam Pasal 5 huruf n Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin PNS telah disebutkan bahwa PNS dilarang untuk memberikan dukungan kepada calon Presiden /Wakil Presiden, calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah seperti:

1. Ikut kampanye;
2. Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
3. Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain;
4. Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
5. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye;
6. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat; dan/atau
7. Memberikan surat dukungan disertai fotokopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk.

Tidak hanya diperuntukan kepada PNS, namun larangan-larangan tersebut di atas juga harus dipatuhi oleh PPPK sebagai bagian dari aparatur yang memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Lebih lanjut, ketentuan dan panduan ASN harus bersikap netral dalam bersikap netral dalam menghadapi masa pemilu juga telah diatur dalam Surat Keputusan Bersama Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Kepala Badan Kepegawaian Negara, Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara, dan Ketua Badan Pengawasan dan Pemilihan Umum Tahun 2022 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Netralitas Pegawai Aparatur Sipil Negara Dalam Penyelenggaraan Pemilihan Umum dan Pemilihan atau yang lebih umum disebut dengan SKB Netralitas ASN 2022.

Dalam SKB Netralitas ASN 2022, telah diatur bentuk-bentuk pelanggaran dan jenis-jenis penjatuhan hukuman disiplin maupun sanksi kode etik yang dikenakan kepada ASN apabila melanggarnya. Pelanggaran Kode Etik akan diberi sanksi berupa sanksi moral dijatuhkan bagi ASN yang melanggar Netralitas ASN dengan memberikan dukungan kepada bakal calon seperti halnya memasang spanduk/baliho, sosialisasi/kampanye melalui media sosial/online, menghadiri deklarasi/kampanye pasangan, membuat/comment/share/like konten dan follow group/akun pemenang, memposting pada media sosial dan foto bersama dengan bakal calon, terlibat kegiatan kampanye, dan yang terakhir adalah mengikuti deklarasi/kampanye bagi suami/istri calon yang tidak sedang dalam status cuti di luar tanggungan negara (CLTN).

Sedangkan pelanggaran disiplin dengan penjatuhan disiplin tingkat sedang hingga berat dijatuhkan kepada ASN yang melanggar Netralitas ASN dengan memberikan dukungan kepada calon seperti halnya memasang spanduk/baliho, sosialisasi/kampanye melalui media sosial/online, menghadiri deklarasi/kampanye pasangan, membuat/comment/share/like konten dan follow group/akun pemenang, memposting pada media sosial dan foto bersama dengan bakal calon, terlibat kegiatan kampanye, mengikuti deklarasi/kampanye bagi suami/istri calon yang tidak sedang dalam status cuti di luar tanggungan negara (CLTN), mengadakan kegiatan yang mengarah keberpihakan, menjadi tim ahli/tim pemenang/konsultan bagi bakal calon, menjadi tim ahli/tim pemenang/konsultan bagi partai politik, memberikan dukungan kepada bakal calon perseorangan dengan memberikan surat dukungan atau mengumpulkan KTP atau surat keterangan penduduk, membuat keputusan/tindakan yang dapat menguntungkan/merugikan partai politik atau calon, dan juga berbagai bentuk pelanggaran atau dugaan pelanggaran yang

tidak termasuk dalam matriks bentuk pelanggaran yang telah disampaikan.

Tentunya selain telah diatur dalam peraturan perundang-undangan tentang hal-hal apa saja yang dilarang atau tidak boleh dilakukan juga harus diimbangi dengan langkah-langkah peringatan dini atau pencegahan agar ASN terhindar dari pelanggaran Netralitas. Khususnya pada era modern dan serba digital saat ini, dunia maya atau media sosial memiliki peran yang sangat besar dalam penyebaran informasi terutama di masa pemilu. Sehingga hal tersebut juga dapat dimanfaatkan oleh masing-masing instansi untuk menyebarkan informasi larangan-larangan sebagai bentuk peringatan dini atau pencegahan pelanggaran Netralitas ASN.

Kecenderungan masyarakat dalam menggunakan teknologi dan internet dalam mengakses media sosial untuk mendapatkan informasi di masa pemilu apabila tidak diiringi dengan pencegahan, maka akan membuat kemungkinan meningkatnya pelanggaran Netralitas ASN yang dapat terjadi. Saat ini banyak instansi pemerintah melalui akun media sosialnya telah membuat konten ilustrasi mengenai mana saja gaya/pose dalam berfoto yang berpotensi melanggar Netralitas ASN dan mana yang diperbolehkan. Dengan memanfaatkan kecenderungan ASN dalam mengakses media sosial diharapkan konten/informasi tentang larangan-larangan atau hal-hal yang perlu dihindari pada masa-masa pemilu dapat memberikan wawasan dan menurunkan potensi pelanggaran yang dilakukan oleh ASN.

Seperti halnya yang telah dilakukan oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, instansi tersebut membuat konten ilustrasi yang memberikan informasi kepada masyarakat khususnya ASN mengenai gaya/pose dalam berfoto agar tidak terjatuh dalam kontestasi politik pada masa pemilu dengan harapan tidak terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.





Memahami Permen PANRB No. 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional

Thema Harlitana

Setelah di tahun 2022 terbit Permen PANRB No. 45 Tahun 2022 tentang Jabatan Pelaksana, kali ini di Tahun 2023 menjadi momen penting dalam tatanan birokrasi Indonesia dengan dikeluarkannya Permen PANRB No. 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional. Hal ini dilakukan dalam rangka melakukan transformasi birokrasi yang dinamis, lincah, dan profesional di lingkungan instansi pemerintah. Peraturan ini membawa perubahan substansial dan memberikan landasan baru yang mendalam serta komprehensif dalam mengelola sumber daya manusia di lingkungan instansi pemerintah yang patut diperhatikan oleh para Pengelola Kepegawaian, Pimpinan Instansi, dan Pejabat Fungsional.

Jabatan Fungsional memiliki tugas memberikan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu dengan memperhatikan ruang lingkup kegiatan dan dapat diberikan tugas lainnya untuk memenuhi ekspektasi kinerja pada instansi pemerintah guna mencapai target organisasi serta dalam tata kelola Jabatan Fungsional sebagai sebuah profesi basisnya tetap kepada prinsip meritokrasi yang mengedepankan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja.

Seperti kita ketahui, Pasca penyederhanaan birokrasi dari total 4,3 juta ASN yang ada di Indonesia sebagian besar jabatan di ASN adalah Jabatan Fungsional, yakni 2,1 juta ASN (58%) dari total keseluruhan (data BKN per 31 Desember 2022), sehingga dengan komposisi yang besar seperti ini menjadi potensi yang harus dikelola dengan baik karena kinerja organisasi separuhnya berada di Jabatan Fungsional sehingga harus kita jaga agar Jabatan Fungsional ini memiliki kinerja yang baik.

Dengan terbitnya Permen PANRB No. 1 Tahun 2023, maka secara otomatis menggantikan Permen PANRB No. 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional. Selain itu, sebanyak 293 produk Permen PANRB dicabut dan tidak berlaku dan Peraturan Menteri ini mulai berlaku sejak tanggal 1 Juli 2023.

Adapun, terdapat beberapa substansi pokok dalam Permen PANRB No. 1 Tahun

2023 sebagai salah satu upaya transformasi tata kelola Jabatan Fungsional yang mencakup:

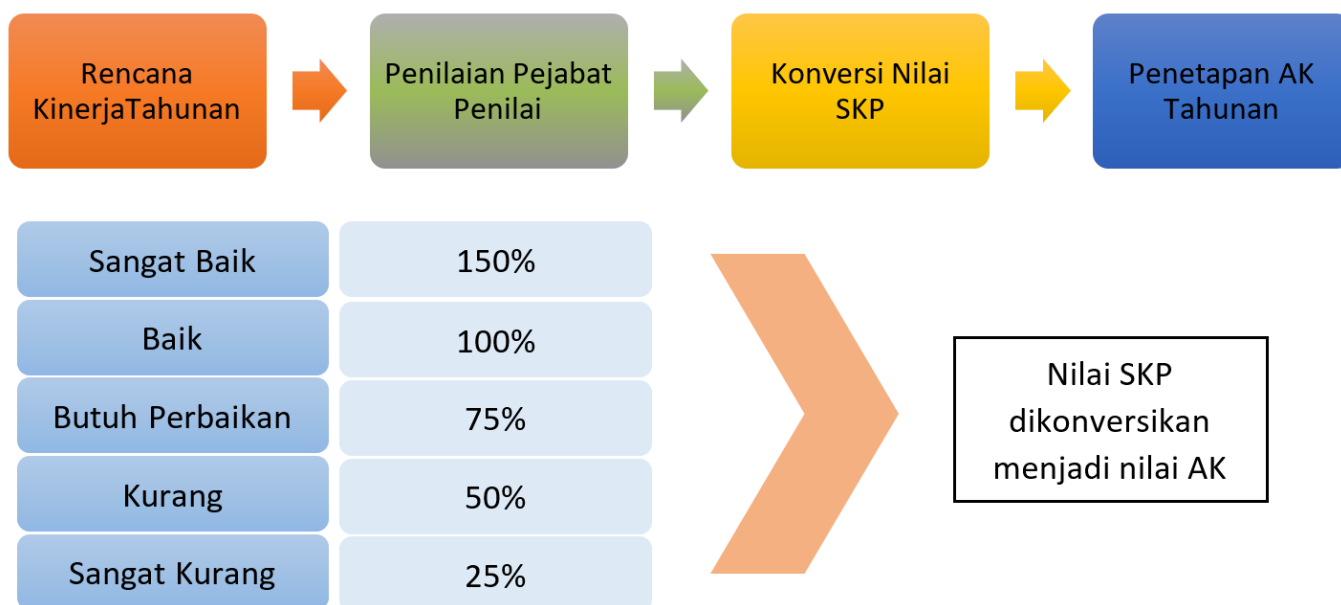
1. Tugas dan ruang lingkup tata kelola Jabatan Fungsional

Simplifikasi ruang lingkup tugas Jabatan Fungsional berbasis pada ekspektasi kinerja dari organisasi/pimpinan tetapi tetap ada acuan-acuan terhadap tugas fungsi jabatan.

2. Pola Karir

Pengembangan karir Jabatan Fungsional berbasis talent mobility dalam pola karir horizontal, vertikal, dan diagonal. Hal ini memungkinkan perpindahan “dari” maupun “ke” Jabatan Fungsional bisa lebih fleksibel.

3. Pengelolaan Kinerja Jabatan Fungsional



Kinerja Jabatan Fungsional berbasis pada pemenuhan ekspektasi/hasil kerja dan perilaku kerja. Pemenuhan ekspektasi/hasil kerja yaitu Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang dikaitkan dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) Organisasi dan perilaku dasarnya adalah core values ASN yaitu BERAKHLAK. Jika Jabatan Fungsional ingin mendapat nilai yang tinggi maka harus memiliki hasil kerja yang baik dan perilaku yang baik, maka Angka Kredit (AK) yang didapat akan besar, karena nilai SKP akan dikonversi menjadi nilai AK yang dapat ditetapkan secara tahunan maupun periodik.

Sehingga dengan adanya peraturan ini maka penilaian Jabatan Fungsional tidak dilakukan oleh Tim Penilai Angka Kredit seperti sebelumnya, hal ini salah satunya dilakukan untuk menghindari bias dari tim penilai dan juga untuk menyederhanakan secara administrasi.

4. Simplifikasi Jabatan Fungsional

Penyederhanaan jumlah Jabatan Fungsional berbasis pada rumpun/kualifikasi Jabatan Fungsional.

5. Pengembangan Kompetensi

Pejabat Fungsional wajib mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan sesuai dengan minat dan kebutuhan pelaksanaan tugas Jabatan Fungsional yang diduduki dalam sistem pembelajaran terintegrasi dan Instansi Pembina memiliki kewajiban dalam hal penyusunan konten pembelajaran, strategi, dan program pengembangan kompetensi untuk mendukung percepatan pengembangan kompetensi Pejabat Fungsional sehingga kualitas Jabatan Fungsional terjaga dan terstandarisasi.

Adapun jika kita bandingkan Perubahan pokok pada tata kelola Jabatan Fungsional yang tertuang pada ketentuan Permen PANRB No. 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional dengan Permen PANRB No. 1 Tahun 2023 tentang tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional adalah sebagai berikut :

No	Permen PANRB No. 13 Tahun 2019	Permen PANRB No. 1 Tahun 2023
1	Berbasis penyetaraan butir kegiatan dan SKP	Berbasis pada ruang lingkup tugas pada setiap jenjang jabatan dan disesuaikan dengan ekspektasi kinerja
2	Perpindahan dilakukan dalam satu rumpun	Perpindahan dapat dilaksanakan lintas rumpun untuk memudahkan <i>talent mobility</i>
3	Penetapan target Angka Kredit (AK) di awal tahun, kinerja berbasis pada penyesuaian butir kegiatan dalam SKP	Target Angka Kredit (AK) tahunan ditetapkan sebagai koefisiensi pengali untuk konversi predikat evaluasi kinerja setiap tahun
4	Berbasis pada penilaian Angka Kredit (AK) pada butir kegiatan dan pengajuan DUPAK	Tidak ada lagi DUPAK, evaluasi berdasarkan hasil penilaian pemenuhan ekspektasi kinerja
5	Kenaikan pangkat luar biasa hanya untuk JPT dan JA	Ditambah ketentuan kenaikan pangkat istimewa diberikan bagi pejabat fungsional yang memiliki penilaian kinerja dan keahlian yang luar biasa dalam menjalankan tugas Jabatan Fungsional
6	Instansi Pembina memiliki 19 tugas yang utamanya: Pendidikan dan pelatihan, formasi, standar kompetensi, uji kompetensi, dan koordinasi	Instansi Pembina menyusun konten pembelajaran, strategi dan program pengembangan

Selain itu Permen PANRB ini juga memberikan mandat kepada Badan kepegawaian Negara (BKN) untuk menyusun pedoman teknis pembinaan kepegawaian Jabatan Fungsional yang telah ditindaklanjuti oleh BKN dengan mengeluarkan Peraturan BKN No. 3 Tahun 2023 tentang Angka Kredit (AK) Kenaikan Pangkat, dan Jenjang Jabatan Fungsional.

Walaupun terdapat banyak polemik terhadap Permen PANRB ini, perlu juga diapresiasi beberapa hal, yakni yang pertama adalah Penyederhanaan Sistem Administrasi Kebijakan. PermenPAN-RB Nomor 1 Tahun 2023 yang mengatur prosedur evaluasi birokrasi dilakukan dengan proses yang panjang dan lama, harus mengukur proses dan kepatuhan, serta fokus pada pengumpulan laporan. Hal ini membuat proses administratif lama dan tidak efisien. Namun sekarang, tidak lagi melalui proses yang panjang tersebut.

Kedua, dengan terbitnya Permen ini mendorong kinerja para ASN agar bisa setara dengan negara-negara maju yang lebih menekankan pada output, bekerja fleksibel, serta birokrasi berdasarkan digital. Hal ini menjadi momentum simplifikasi regulasi demi birokrasi profesional dan berkelas dunia.

Oleh karena itu, dengan telah berlakunya Permen PANRB No. 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional, bisa memberikan dampak yang positif karena ini sejalan dengan agenda pengelolaan birokrasi pemerintah yaitu : (1) Pembangunan SDM yang diterjemahkan ke berbagai kebijakan guna memastikan SDM yang berkinerja tinggi, dinamis, terampil, dan menguasai teknologi serta (2) Penyederhanaan birokrasi yang diterjemahkan dengan memangkas level birokrasi menjadi 2 level; penyetaraan pejabat struktural ke fungsional, serta penyesuaian mekanisme sistem kerja birokrasi.

Dengan diterbitkannya Permen ini diharapkan akan ada lompatan besar dalam hal kinerja para pejabat fungsional dan perubahan mindset yang dahulu lebih berorientasi pada kredit menjadi orientasi pada kinerja yang lebih lincah dinamis dan produktif.

Daftar Pustaka :

- PLEADS FH Unpad (2023). Kontroversi Permen PANRB No. 1 Tahun 2023. Diakses Pada 11 Desember 2023, dari <https://pleads-fhunpad.medium.com/kontroversi-permenpan-rb-nomor-1-tahun-2023-3e46d4d1748e>
- Republik Indonesia, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional



Transformasi Manajemen ASN Pasca Ditetapkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara

Mochtar Hafiz

Dengan telah ditetapkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara sebagaimana menggantikan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara mengisyaratkan adanya perubahan arah kebijakan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang lebih mengarah kepada hasil kerja tinggi dan perilaku berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif, sehingga UU ASN diharapkan menjadi penyempurna pelaksanaan Manajemen ASN. Perubahan regulasi ASN ini didasari atas perkembangan dunia yang sangat cepat disertai dengan kemajuan teknologi, selain itu tuntutan dan kebutuhan masyarakat atas pelayanan publik yang semakin tinggi, termasuk juga dalam perbaikan tata kelola pegawai ASN yang didalamnya terdapat permasalahan tenaga non-ASN yaitu honorer yang belum terselesaikan hingga faktor tantangan ekonomi global yang dihadapi bangsa Indonesia agar dapat bersaing secara internasional sehingga dibutuhkan transformasi kebijakan Manajemen ASN. Adanya perubahan tata kerja dengan tatanan baru dimana pekerjaan birokrasi saat ini sudah beralih menjadi digital based dan struktur organisasi yang dulunya lebih berpola hirarki, kini menjadi bersifat koordinasi dan kolaborasi. Perubahan-perubahan ini yang menjadi fokus dalam transformasi Manajemen ASN dalam UU No. 20 Tahun 2023, dalam ketentuan ini juga terdapat hal-hal yang menjadi transformasi perubahan antara lain penguatan pengawasan sistem merit, penetapan kebutuhan PNS dan PPPK, kesejahteraan PNS dan PPPK, penetapan tenaga honorer dan digitalisasi Manajemen ASN termasuk didalamnya transformasi komponen Manajemen ASN.

Dalam UU ASN terbaru ini menjawab permasalahan-permasalahan yang ada dalam pelaksanaan Manajemen ASN pada UU No. 5 tahun 2014 antara lain: Pertama, Adanya transformasi jabatan ASN yaitu jabatan manajerial dan non-manajerial sebagai bentuk penyederhanaan jabatan ASN dimana dalam ketentuan lama terdapat perbedaan karakter yang kurang jelas antara jabatan manajerial dan non manajerial sehingga dalam prakteknya menjadi bias terhadap beberapa jabatan fungsional yang ternyata mendapatkan penugasan atau tugas tambahan untuk pekerjaan yang bersifat manajerial seperti jabatan Rektor dan Kepala Rumah Sakit. Selain itu dalam perubahan ini juga menegaskan terhadap tanggungjawab dan peran terhadap masing-masing jabatan baik manajerial maupun non-manajerial. Kedua, Perbaikan budaya kerja dimana adanya simplifikasi nilai dasar yang lebih operasional melalui penerapan Budaya Kerja BerAKHLAK (berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif) yang berlaku secara nasional di setiap instansi pemerintah dan menjadi core values atau nilai dasar dalam budaya kerja di instansinya. Ketiga, Transformasi Pengadaan ASN dimana penetapan kebutuhan pada masing-masing instansi pemerintah dilakukan secara nasional sesuai anggaran yang tersedia yang dialokasikan oleh setiap instansi pemerintah dan instansi pemerintah diberikan fleksibilitas dalam menentukan

formasi masing-masing jabatan sesuai kebutuhan, mengacu pada alokasi jumlah pegawai dan anggaran yang disediakan berdasarkan prioritas pembangunan nasional, selain itu juga rekrutmen ASN akan dilaksanakan secara fleksibel dengan memberikan keleluasaan PPK untuk merencanakan pengadaan di lingkungan instansinya.

Keempat, Penguatan Sistem Manajemen Kinerja untuk menyelesaikan permasalahan penilaian kinerja yang dulunya tidak mencerminkan capaian kinerja organisasi dan kurangnya dorongan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang kemudian dilakukan perubahan dengan penguatan pengelolaan kinerja berupa pelaksanaan pencapaian tujuan organisasi dan berfokus pada penilaian kinerja yang berdasarkan ekspektasi pimpinan dan dialog kinerja serta kolaborasi antara pimpinan dengan pegawai ASN, antara pegawai ASN dan antara pegawai ASN dengan pemangku kepentingan lain, yang kemudian digunakan untuk menjadi dasar dalam pemberian reward dan punishment.

Kelima, Adanya perbaikan kesejahteraan ASN berupa adanya arah kebijakan untuk memberikan kesejahteraan ASN melalui konsep penghargaan dan pengakuan ASN yaitu adanya perbaikan sistem penggajian, sistem insentif, tunjangan/fasilitas yang kedepannya akan mengarahkan kepada single salary serta yang adanya jaminan pensiun terhadap PPPK yang belum terakomodir dalam UU ASN lama. Keenam, Penguatan manajemen talenta sebagai bentuk jawaban atas tantangan dalam pembangunan nasional yaitu membutuhkan fleksibilitas mobilitas talenta yang dilakukan dalam satu instansi, antar instansi dan luar instansi pemerintah seperti badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah, lembaga internasional, badan hukum lain yang dibentuk oleh peraturan perundang-undangan. Serta adanya ruang untuk pengisian jabatan ASN dari TNI atau POLRI tetapi tetap mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kebutuhan Instansi Pemerintah berdasarkan sistem merit. Penguatan manajemen talenta ini sebagai bentuk transformasi untuk mengatasi kesenjangan talenta pada instansi pemerintah. Ketujuh, Perbaikan sistem pelayanan kepegawaian yang dilakukan dengan memanfaatkan teknologi digital yang terintegrasi secara sistem dan data. Perbaikan sistem ini untuk memudahkan penyelenggaraan dan pelayanan manajemen ASN secara nasional. Digitalisasi akan menjadi wujud transformasi merubah mindset dan perilaku dalam penyelenggaraan manajemen ASN.

Hal yang juga penting dan menjadi fokus pemerintah yang diatur UU ASN No. 20 Tahun 2023 ini terkait pelaksanaan penataan tenaga non-ASN yaitu tenaga honorer yang hingga saat ini tak kunjung usai. Solusi yang ditawarkan adalah melalui mekanisme pengadaan CPNS atau PPPK serta memberikan kesempatan dengan kebijakan afirmasi untuk tenaga honorer yang telah lulus dalam seleksi sebelumnya namun tidak memenuhi formasi. Pelaksanaan penataan tenaga non-ASN ini diberikan waktu penyelesaian paling lambat 2024 dan sejak Undang-Undang ini mulai berlaku Instansi Pemerintah dilarang mengangkat pegawai non-ASN atau nama lainnya selain Pegawai ASN serta adanya sanksi kepada PPK yang masih mengangkat pegawai non ASN untuk mengisi jabatan ASN.

Transformasi dalam UU ASN ini sebagai bentuk upaya Pemerintah dalam penyempurnaan pelaksanaan tata kelola dan manajemen ASN demi mewujudkan tata kelola pemerintah yang bersih, demokratis dan terpercaya. Namun dalam implementasinya masih membutuhkan peraturan turunan dan peraturan teknis lainnya, diharapkan ketentuan teknis dari UU ini dapat segera ditetapkan sehingga ASN sebagai mesin utama birokrasi dapat mewujudkan birokrasi yang profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas, serta mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Panglima Bercerita



Panglima turut aktif dalam kegiatan sosial secara khusus dalam kegiatan natal tahun 2023. Panglima menginisiasi kegiatan perayaan Natal 2023 di Panti Asuhan Pelayanan Kasih Bhakti Mandiri



Panglima Turut memeriahkan Hari Ulang Tahun ke 78 NKRI. Kegiatan ini diisi dengan seluruh panglima menggunakan ragam pakaian adat yang ada di Indonesia



Panglima melakukan pemotongan qurban dalam kegiatan perayaan Idul Adha 2023 dan membagikan daging qurban ke seluruh pegawai dan masyarakat sekitar

Panglima dari masing-masing bidang mempersembahkan pertunjukan dalam acara puncak HUT ke 75 BKN yang dirayakan di Kantor



Panglima menginisiasi kegiatan Capacity Building tahun 2023 sebagai sarana silaturahmi dan peningkatan kompetensi pegawai



Persembahan Tarian Panglima dalam memeriahkan acara pelepasan purnabakti



Pengukuhan Kepala Kantor Regional V BKN Jakarta oleh Pj. Gubernur DKI Jakarta



Kegiatan senam panglima yang dipimpin oleh pegawai yang memasuki masa purnabakti. kegiatan ini merupakan langkah kolaboratif antara pegawai dengan pensiunan



Indeks Profesionalitas ASN dan Upaya Peningkatannya

Fitasari Dwi Cahyani

Tugas dan fungsi mulia dari seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Tugas dan fungsi tersebut tidak sederhana untuk dilakukan di tengah perkembangan zaman saat ini yang begitu pesat. ASN dituntut untuk menyesuaikan diri dan menjadi dinamis agar tetap dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi negara dan masyarakat. Dibutuhkan ASN yang memiliki hati melayani dan didukung dengan kemampuan yang mumpuni agar dalam melakukan pekerjaan dan memberikan kontribusi bagi organisasi, seorang ASN dapat dikatakan sebagai ASN yang profesional.

Memiliki ASN yang profesional menjadi harapan setiap organisasi pemerintah. Dalam UU ASN No.5/2014, salah satu asas Penyelenggaraan Kebijakan dan Manajemen ASN adalah asas profesionalitas. Asas profesionalitas memiliki arti yaitu mengutamakan keahlian yang berlandaskan kode etik dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Untuk itu, selain jiwa melayani yang harus tertanam pada diri ASN, kita juga harus memiliki mindset bahwa setiap pekerjaan yang kita lakukan harus merupakan yang terbaik lewat kemampuan dan keahlian yang kita miliki. Seringkali ketika kita diperhadapkan dengan suatu persoalan pekerjaan yang tidak cukup kita pahami, alih-alih menyerah dan melakukan 'seadanya', kita sebagai ASN wajib meningkatkan kemampuan dan pengetahuan diri agar hasil pekerjaan yang kita lakukan tetap menunjukkan profesionalitas bagi penerima layanan.

Profesionalitas menurut Arifin (2017) adalah suatu sebutan terhadap kualitas sikap para anggota profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang dimiliki untuk dapat melakukan tugas-tugasnya. Untuk itu, profesionalitas menggambarkan suatu keadaan yang dilihat dari sikap, pengetahuan, dan keahlian seseorang dalam melakukan tugasnya. Individu yang memiliki profesionalitas akan mengutamakan keahlian yang berlandaskan kode etik dan ketentuan peraturan perundang-undangan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Namun, sikap, pengetahuan, dan keahlian yang dimaksud dalam pengertian tersebut tidak mudah untuk diukur secara akurat. Perlu adanya instrumen khusus untuk menilai profesionalitas

seorang individu. Karena itu, pemerintah lewat Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi pada tahun 2018 mengeluarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.

Dalam mengukur profesionalitas seorang ASN, Indeks profesionalitas dalam ketentuan perundang-undangnya memiliki empat dimensi pengukuran, yaitu Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja, dan Kedisiplinan. Bukan suatu ukuran nilai yang kaku, empat dimensi tersebut merupakan dimensi yang dapat dikembangkan oleh setiap pegawai secara berkelanjutan. Hal ini memberikan kesempatan bagi ASN untuk terus mengembangkan diri dan berupaya memberikan yang lebih baik lagi untuk organisasi. Selalu ada kesempatan bagi kita mau yang membuka diri dan memiliki mindset selalu mau belajar untuk meningkatkan profesionalitasnya.

Dimensi Kualifikasi merupakan dimensi Indeks Profesionalitas yang diukur melalui riwayat pendidikan formal terakhir yang telah dicapai individu. ASN diklasifikasikan lewat kualifikasi pendidikan terakhirnya mulai dari SMA/ sederajat, Diploma-1, Diploma-3, Strata-1, Strata-2, dan Strata-3. Tentunya nilai dimensi ini masih dapat terus bertambah dalam diri seorang individu ASN apabila ia berupaya meningkatkan pendidikan formalnya ke jenjang yang lebih tinggi. Pemerintah lewat kebijakannya memberikan banyak kesempatan bagi ASN lewat program dari Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP) untuk menerima beasiswa pendidikan baik dalam negeri maupun dalam negeri. Short Course kerjasama dengan instansi luar negeri juga beberapa memberikan gelar setara Diploma-1 bagi peserta yang mengikutinya. Selain itu, kebijakan Tugas Belajar Pembiayaan Mandiri juga mempermudah pegawai yang ingin meningkatkan pendidikannya dengan biaya mandiri melalui proses analisa kesesuaian pendidikan dengan Human Capital Development Program (HCDP) oleh pengelola kepegawaian. Untuk itu, dimensi kualifikasi ini masih dapat terus ditingkatkan oleh seseorang untuk meningkatkan profesionalitasnya.



Peningkatan pendidikan bukan hanya dapat menambah nilai profesionalitas ASN, namun juga bisa memberikan banyak kesempatan bagi individu ASN itu sendiri dalam pengembangan kariernya. Persyaratan kualifikasi pendidikan masih banyak muncul dalam berbagai kesempatan pengembangan karier. Sangat disayangkan ketika

seorang ASN dipandang mampu dan layak menempati jabatan tertentu akan tetapi secara kualifikasi pendidikan belum memenuhi syarat. Pemberikan kebijakan khusus dimungkinkan jika kasus seperti ini terjadi, akan tetapi menjadi lebih baik lagi ketika semua persyaratan dipenuhi baik secara kemampuan dan kualifikasi pendidikannya.

Kompetensi dalam dimensi Indeks Profesionalitas diukur dari riwayat pengembangan kompetensi yang telah diikuti oleh seorang ASN. Adapun jenis pengembangan kompetensi terdiri dari Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional, Diklat Teknis, dan Seminar/Workshop/Konferensi/Setara. Pegawai yang memasuki jabatan Struktural wajib mengikuti Diklat Kepemimpinan, begitu juga dengan pegawai Jabatan Fungsional yang wajib mengikuti Diklat Fungsional sesuai dengan jabatannya. Diklat Teknis wajib diikuti oleh semua pegawai dengan ukuran minimal 20 Jam Pelajaran (JP) per tahun dan diklat yang diikuti merupakan diklat yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi jabatan pegawai bersangkutan. Seminar, workshop dan sejenisnya juga dapat diikuti oleh pegawai sesuai dengan minat dan tugas pokok jabatan. Tentunya dalam hal ini ASN telah sangat dimudahkan dengan kemajuan teknologi yang memungkinkan kita untuk ikut serta dalam pengembangan kompetensi lintas instansi dan bahkan melalui offline dan online. Asalkan kita punya kemampuan belajar yang besar dan mau menyediakan waktu untuk pengembangan diri, dimensi kompetensi ini bukan hal yang sulit untuk ditingkatkan.

BKN cukup responsif dalam menjawab kebutuhan pengembangan kompetensi ini bagi seluruh pegawainya. Lewat kebijakan pelaksanaan Coaching, Mentoring, dan Belajar Mandiri, juga Komunitas Belajar memberikan kesempatan bagi pegawai mengembangkan diri melalui jalur yang lebih informal. Hal ini membuat pegawai tidak harus menunggu dipanggil atau ditunjuk bahkan ditugaskan untuk mengikuti diklat, melainkan pegawai dapat dengan inisiatif sendiri mengembangkan kompetensinya. Kesempatan yang sama dimiliki oleh seluruh pegawai untuk meningkatkan profesionalitas nya dan tidak ada alasan untuk tidak menjadi profesional.

Dimensi Kinerja dalam Indeks Profesionalitas mengambil hasil penilaian kinerja tahunan individu yang terdiri dari penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Penilaian Perilaku tahunan. Upaya yang bisa dilakukan oleh seorang pegawai dalam meningkatkan dimensi ini adalah tentunya dengan menunjukkan kinerja yang baik dengan cara memastikan seluruh rencana hasil kerja tahunan yang di buat di awal tahun dapat terlaksana dan memberikan outcome sesuai dan memuaskan hingga akhir tahun agar pegawai bisa mendapatkan penilaian kinerja yang minimal baik serta penilaian perilaku yang juga minimal baik. Yang terakhir, kedisiplinan sebagai dimensi indeks profesionalitas melihat dari riwayat penjatuhan hukuman disiplin berlaku 5 (lima) tahun terakhir. Pegawai yang senantiasa melakukan pekerjaan yang sesuai ketentuan tentunya akan terhindar dari hukuman disiplin dan dapat memperoleh nilai maksimal pada dimensi ini.



Apabila dilihat dari dimensi-dimensinya, upaya peningkatan Indeks Profesionalitas ASN ini sebetulnya secara tidak langsung terus-menerus dilakukan oleh setiap ASN dalam menjalankan tugas sehari-hari. Namun yang menjadi kendala adalah dokumentasi yang kurang dan kurang terintegrasinya data penilaian Indeks Profesionalitas ini yang menyebabkan sampai dengan tahun 2023 Indeks Profesionalitas seluruh ASN di Indonesia masih belum

maksimal. Maka dari itu, Badan Kepegawaian Negara sebagai lembaga pengelola kepegawaian melalui aplikasi MyASN memberikan kesempatan bagi seluruh ASN untuk dapat mengajukan pembaruan data kepegawaiannya secara individu kepada BKN agar data-data pegawai khususnya data pendukung pengukur dimensi Indeks Profesionalitas dapat menunjukkan keadaan sebenarnya yang terbaru dan meningkatkan Nilai Indeks Profesionalitas ASN secara nasional.

Selain upaya dari sisi pembangunan sistem masal, peningkatan Indeks Profesionalitas individu tentunya juga perlu diwujudkan oleh individu ASN sendiri. Reformasi Birokrasi dan Revolusi Mental yang gencar digalakkan oleh pemerintah seharusnya bisa menjadi motivasi dalam diri ASN yang mungkin merasa bahwa mengembangkan profesionalitas adalah hal yang tidak begitu penting. Kita harus menyadari hal itu bahkan sangat penting untuk menjadikan birokrasi Indonesia menjadi lebih baik karena kita sebagai ASN adalah roda penggerak penyelenggaraan negara. Kesejahteraan Negara diupayakan oleh kita ASN, dan ketika kita berupaya maksimal, kesejahteraan kita sebagai ASN pun akan meningkat karena Negara yang kita layani juga telah meningkat pesat.



Tingkatkan Kualitas Pelayanan Publik, Kanreg V BKN Raih Predikat A

Ana Nurmuthmainah

Pelayanan publik yang diselenggarakan instansi pemerintah selalu menjadi sorotan masyarakat. Berbagai pertanyaan pun muncul : Apakah pelayanan yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan? Bagaimana kinerja instansi pemerintah dalam memberikan pelayanan? Apakah masyarakat sudah puas dengan pelayanan yang diberikan? Pertanyaan tersebut membawa kepada sebuah konsep bagaimana mengukur kualitas pelayanan publik yang objektif. Kementerian Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi melakukan Pemantauan Dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik (PEKPPP) sebagai upaya terus menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah. PEKPPP adalah pengukuran sistematis pada suatu unit kerja dalam jangka waktu tertentu atas kinerja pelayanan publik guna memperoleh Nilai Indeks Pelayanan Publik.

Badan Kepegawaian Negara menunjuk Kantor Regional V BKN Jakarta sebagai salah satu lokus Penilaian Pemantauan Dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik (PEKPPP) Tahun 2023 yang bersama dua kantor regional lainnya yakni Kanreg XI BKN Manado dan Kanreg XII BKN Pekanbaru. Penilaian PEKPPP Kanreg V BKN yang dilaksanakan pada bulan Juli 2023 dengan fokus pada pelayanan administrasi.

Kanreg V BKN telah melakukan berbagai aktivitas untuk mendukung pemenuhan penilaian PEKPPP tersebut. Adanya perbaikan standar pelayanan dengan menyesuaikan pemanfaatan teknologi dan kebutuhan masyarakat. Selain itu, kami juga melakukan publikasi 14 jenis standar pelayanan melalui berbagai kanal baik media cetak maupun media sosial dengan harapan semakin banyak yang mengetahui pelayanan yang kami berikan. Tak lupa kami juga mensosialisasikan secara lebih intensif kanal pengaduan yang memang disediakan untuk menghimpun masukan dari masyarakat.

Kanreg V BKN juga menggelar forum komunikasi publik yang mengundang

kolaborasi pentahelix yang meliputi akademisi, komunitas, pemerintah, media, dan masyarakat. Forum komunikasi publik tersebut bertujuan untuk mensosialisasikan standar pelayanan Kanreg V BKN dan meminta masukan dari berbagai sudut pandang. Berdasarkan pertemuan tersebut disepakati beberapa rekomendasi dan masukan yang tertuang dalam Berita Acara sehingga bisa menjadi artefak dalam upaya Kanreg V BKN melakukan perbaikan pelayanan karena kami menyadari bahwa tugas pelayanan publik membutuhkan dukungan dari berbagai pihak.

Kami melengkapi dan memperbaiki kualitas sarana prasarana pelayanan publik di lingkungan Kanreg V BKN demi terwujudnya kenyamanan dan kepuasan pengguna pelayanan. Kami juga menaruh perhatian untuk memenuhi kebutuhan sarana prasarana untuk kelompok rentan. Dari segi internal kami juga terus melakukan peningkatan kapasitas SDM pemberi layanan, penerapan sistem reward punishment serta penerapan budaya pelayanan prima.

Sebagai langkah akselerasi, Kanreg V BKN juga menciptakan beberapa inovasi diantaranya kegiatan Ngerujuk Pedass (Ngumpul Seru Kanreg Jakarta Progresif dan Solutif), aplikasi SEJOLI, aplikasi SI UDIN, portal PANGlima serta PANGlima PERUBAHAN. Kami pun sudah mengenalkan berbagai inovasi tersebut kepada instansi pembina kepegawaian di wilayah kerja kami.

Setelah melewati proses pemenuhan dokumen kami pun melanjutkan ke tahap penilaian. Dalam proses penilaian tersebut kami juga di dampingi oleh tim supervisi dari BKN Pusat dengan melakukan presentasi dan office tour di lingkungan Kanreg V BKN. Kami memaparkan secara komprehensif apa saja yang telah dilakukan baik secara pemenuhan dokumen ataupun bukti fisik perbaikan sarana prasarana kantor. Dengan pendampingan dari BKN Pusat kami berharap besar mendapatkan hasil yang optimal.

Kesabaran berbuah manis, pada Desember 2023 kami mendapatkan Predikat A dalam Piagam Penghargaan dari KemenPAN-RB sebagai Unit Penyelenggara Pelayanan Publik Kategori “Layanan Administrasi” dengan nilai indeks 4.83. Hal ini menjadi pemicu semangat kami untuk selalu memberikan pelayanan prima bagi instansi di wilayah kerja kami yakni Provinsi DKI Jakarta, Provinsi Lampung dan Provinsi Kalimantan Barat.

Terimakasih atas dukungan dan kerjasamanya!

Kaleidoskop

2023

Annisa Shalihah





PANGLI MA BERBAGI



**LEPAS SAMBUT
KEPALA KANREG V BKN**



**PEMILIHAN AGEN
PERUBAHAN 2023**



**RAPAT KOORDINASI
DAN SOSIALISASI**



**PERINGATAN HUT RI
KE-78**



**EVALUASI PELAKSANAAN
SELEKSI CASN 2023**



**TEAM BUILDING
PANGLIWA**



Setiap Masa Ada Orangnya dan Setiap Orang Ada Masanya

Nurmiati

Pj. Gubernur DKI Jakarta pada Rabu (1/11/2023) secara resmi mengukuhkan Paryono, yang pada tanggal 17 Oktober 2023 diangkat dalam jabatan Kepala Kantor Regional V BKN menggantikan Julia Leli Kurniatri yang kini menjabat sebagai Direktur Perundang-Undangan BKN bertempat di Balaikota Provinsi DKI Jakarta disaksikan oleh Plt. Kepala BKN, Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian dan Direktur Perundang-Undangan BKN dimana beberapa hari sebelumnya, tepatnya Senin (30/10/2023) telah dilakukan Serah Terima Pekerjaan dari Julia Leli kepada Paryono yang dilaksanakan bersamaan dengan pelepasan pegawai yang memasuki masa purna bhakti bertempat di Aula Kantor Regional V BKN.

Julia Leli memimpin Panglima (Pasukan Kanreg V) atau mungkin sebenarnya membimbing dan mengayomi Panglima sejak awal tahun 2021 hingga awal triwulan empat tahun 2023. Banyak yang sudah dilakukan dan diberikan oleh Julia Leli selama tugasnya di Kantor Regional V BKN. Hal yang sangat jelas terlihat adalah semangat dan antusiasnya memotivasi Panglima untuk terus berinovasi dan membuktikan diri bahwa Panglima bisa melakukan yang terbaik dalam upaya pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan Pembangunan Zona Integritas di lingkungan Kantor Regional V BKN.

Beberapa prestasi yang diperoleh oleh Panglima dibawah bimbingan Julia Leli diantaranya 3 (tiga) tahun berturut-turut menjadi salah satu unit kerja Badan Kepegawaian Negara yang memenuhi syarat untuk diajukan sebagai unit kerja dengan predikat Wilayah Bebas Korupsi, dan dibuktikan juga dengan Kantor Regional V BKN berhasil meraih prestasi sebagai Unit Penyelenggara Pelayanan Publik Kategori Pelayanan Prima Tahun 2023 di penghujung tahun 2023.

Hubungan yang terjalin sangat baik antara Julia Leli dan Panglima tentu saja diperoleh melalui banyak cerita. Dengan selalu mengutamakan kolaborasi dalam setiap kegiatan baik kedinasan maupun di luar kedinasan, mampu menimbulkan rasa kebersamaan, saling memiliki yang pada akhirnya mampu mendorong Panglima untuk dapat menyelesaikan setiap permasalahan dengan cepat dan tepat.

Terlihat klise, namun memang setiap perjumpaan pasti akan ada perpisahan. 'Setiap Orang Ada Masanya dan Setiap Masa Ada Orangnya' demikian Julia Leli menyampaikan

kepada Panglima yang memiliki arti bahwasanya tugasnya di Kantor Regional V BKN memang telah digariskan hanya sampai saat ini dan akan ada penggantinya yang nantinya akan memberikan masa atau suasana baru pada tempat ini. Harapannya yang pasti adalah teruslah mengembangkan diri, yang sudah terbentuk baik saat ini janganlah menjadi berubah karena adanya perubahan pimpinan. Justru tunjukan bahwa ini adalah cikal bakal yang akan memberikan hal yang lebih baik dengan pimpinan yang baru nantinya.

Sebagai pemegang tongkat pimpinan yang baru, Paryono berharap Panglima dapat bekerjasama seperti halnya dengan pimpinan sebelumnya. Setiap tugas yang diberikan selayaknya dapat diterima dan dilaksanakan dengan baik. Kantor Regional V BKN merupakan tempat baru baginya. Perlu waktu bagi Paryono untuk dapat menilai atau memetakan kualitas Panglima agar dapat memberikan tugas yang sesuai dengan kompetensi setiap Panglima dengan tujuan untuk dapat memberikan hasil yang lebih baik.

Banyak harapan yang digantungkan oleh Panglima terhadap Paryono sebagai pemimpin yang baru. Beberapa hal yang mungkin kurang pada saat kepemimpinan yang lalu, diharapkan dapat dipenuhi oleh pejabat baru. Dengan tingkatan level usia dan generasi Panglima yang cukup beragam, ketegasan namun komunikatif masih tetap menjadi keharusan dalam membimbing Panglima.



Capacity Building *Kantor Regional V BKN*

Nurmiati & Mochtar Hafiz

Capacity Building atau Pengembangan kapasitas pegawai merupakan aspek yang penting dalam peningkatan kapasitas pegawai, kegiatan ini dilakukan untuk meningkatkan kemampuan baik individu, kelompok masyarakat maupun lembaga sosial dari aspek ilmu pengetahuan, keterampilan maupun perilaku melalui aktivitas yang menarik. Pengelolaan SDM menjadi hal yang penting dan harus menjadi concern setiap instansi pemerintah, karena dalam Capacity Building merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan (skills), sikap (attitude), dan perilaku (behaviour) dari sumber daya manusia.

Tahun ini Kantor Regional V BKN menyelenggarakan dua kegiatan Capacity Building. Dengan mengambil tema dari peringatan HUT BKN ke 75 tahun, "Smart, Agile dan Emphaty" kegiatan Capacity Building untuk pertama kali di tahun 2023 dilakukan di secara sederhana namun penuh dengan makna. Meskipun kegiatan yang dilaksanakan pada Rabu (20/9/2023) hanya dilakukan di dalam ruangan, namun semangat dan keceriaan tampak jelas di wajah para peserta.

Beberapa kegiatan yang disampaikan kepada peserta antara lain:

1. Debrief.

Peserta diajak mengambil hikmah dan pembelajaran dari aktifitas team building yang bisa diaplikasikan ke pekerjaan



2. Why Value is Important.

Peserta mampu memahami pentingnya memiliki Nilai Positif selain Kompetensi dan mulai menyusun personal values yang disinergikan ke values perusahaan.

3. Victim vs Victor.

Peserta diajak Memahami perbedaan ciri-ciri Korban yaitu; Blame - Excuse dan Denial, dan mampu memilih ciri-ciri Pemenang yaitu: Ownership, Accountable dan Responsible

4. Who I am Makes a Difference.

Peserta berlatih komunikasi yang membangun dengan saling mengapresiasi dan berterima kasih untuk menguatkan kekompakan dan saling peduli. Menjadi sebuah emotional momentum.

Upaya untuk meningkatkan pengembangan SDM dan mengapresiasi kinerja ASN di lingkungan Kanreg V BKN Jakarta akan terus dilakukan demi memperoleh ASN Kanreg V BKN atau #Panglima yang “Smart, Agile dan Emphaty”, yang dapat memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat.



Kali kedua kegiatan Capacity Building diselenggarakan oleh Kantor Regional V BKN di Hotel Novotel Tangerang, Banten yang diikuti seluruh pegawai di Lingkungan Kantor Regional V BKN, Adapun rangkaian kegiatan ini dilaksanakan dengan mini games yaitu :

1. Panglima Berkuis, Pada kegiatan ini merupakan kuis melalui aplikasi kahoot dengan pertanyaan yang bersifat umum dan general yang didalamnya mengandung unsur teka-teki, pengetahuan dan humor. Kuis ini sebagai bentuk peningkatan kemampuan individu pegawai Kantor Regional V BKN
2. Komunikata, Permainan ini berupa bermain pesan berantai yaitu dilakukan oleh beberapa orang untuk diajak menangkap dan menyampaikan suatu pesan kepada orang lain. Biasanya permainan bisa dilakukan dengan berbisik atau menuliskan kalimat di punggung anggota tim. nantinya anggota tim yang terakhir menerima pesan, harus mengulang kalimat yang telah disampaikan secara berbisik atau ditulis, apakah kalimat tersebut sesuai dengan kalimat awal yang telah diajukan. Permainan ini tidak hanya seru, tetapi juga bisa menambah kekompakan antar anggota tim.
3. GaGe, Permainan ini berupa permainan mengambil bola pada kotak khusus yang telah dibuat dimana pemain harus saling berpegangan seperti rantai dan pemain yang terdepan harus mengambil bola dalam kota yang telah digaris dan tidak boleh masuk atau menyentuh garis tersebut. Permainan ini sebagai bentuk kekompakan dan kerjasama tim dalam menyusun strategi cepat untuk mengambil bola sebanyak mungkin dalam waktu 60 detik.
4. Perang Naga, Permainan ini merupakan permainan seperti seekor naga, dimana dalam satu tim harus mampu menjaga balon yang berisi air yang diikat di masing-masing peserta. Peserta harus berpegangan dengan timnya seperti ular atau naga yang kemudian bagian kepala atau ketua tim harus mampu memecahkan balon air pada naga lain. Permainan ini sebagai bentuk kekompakan dan kerjasama tim dalam menyusun strategi cepat untuk mengambil bola sebanyak mungkin dalam waktu 60 detik



*Terus berkarya menyongsong tahun baru dengan
semangat kepegawaian dan profesionalitas*

Selamat Tahun Baru 2024

 jakarta.bkn.go.id  [bkn5jakarta](https://www.instagram.com/bkn5jakarta)  [@bkn_jkt](https://twitter.com/bkn_jkt)  [Kanreg V Bkn](https://www.facebook.com/KanregV Bkn)  [Kanreg V Bkn](https://www.youtube.com/KanregV Bkn)