

Pasukan Kantor Regional V

Akuntabel, Kompeten, Harmonis

jakarta.bkn.go.id



bkn5jakarta



@bkn_jkt



Kanreg V Bkn



Kanreg V Bkn



5

**AGEN PERUBAHAN
PENGUSUNG INOVASI
PANGLIMA PERUBAHAN**

13

**PESTA DEMOKRASI DAN
NETRALITAS PNS**

16

**ERA BARU KEBIJAKAN
DISIPLIN ASN**

DAFTAR ISI

SALAM REDAKSI

4

ARTIKEL

AGEN PERUBAHAN PENGUSUNG INOVASI PANGLIMA PERUBAHAN

Annisa Shalihah

5

MEMBUMIKAN CORE VALUES BERAKHLAK DI LINGKUNGAN KANTOR REGIONAL V BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA JAKARTA

Angky Zefanya

8

MEMANUSIAKAN MANUSIA DI TENGAH ERA DIGITALISASI

Ana Nurmuthmainah

10

PESTA DEMOKRASI DAN NETRALITAS PNS

Fandi Yanuar Rahman

13

ERA BARU KEBIJAKAN DISIPLIN ASN

Mochtar Hafiz

16

KEBIJAKAN PENYEDERHANAAN BIROKRASI

Ambar Dwi Utari

19

PANGLIMA

Edisi Januari - Desember 2022



DAFTAR ISI

INDAHNYA BERBAGI DALAM MENYAMBUT HARI RAYA UMAT ISLAM

Thema Harlitana

23

PELAKSANAAN SELEKSI CALON PPPK TENAGA KESEHATAN TAHUN 2022 WILAYAH KERJA KANREG V BKN JAKARTA

Nurmiati Nugroho

25

APA ITU WORK FROM ANYWHERE (WEA)

Epi Karyawati

27

ASN PELAYAN PUBLIK #BANGGAMELAYANIBANGSA

Ana Nurmuthmainah

29

MENGENAL PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN DALAM MANAJEMEN ASN

Fandi Yanuar Rahman

38

PENGELOLAAN KINERJA SEBAGAI BAGIAN DARI REFORMASI BIROKRASI

Fitasari Dwi Cahyani

35

MANAJEMEN TALENTA ASN

Thema Harlitana

38

REVIEW FILM PENDEK “KTP”

Fitasari Dwi Cahyani

41

PANGLIMA

Edisi Januari - Desember 2022



Tim Redaksi

Penanggung jawab
Julia Leli Kurniatri

Redaktur
Tri Wantoro

Editor
Nurmiati

Design Grafis
Setya Darmanta

Photographer
Mochtar Hafiz

Sekretaris
Annisa Shalihah

SALAM REDAKSI

Pembaca yang budiman,

Tahun 2022 menjadi tahun yang istimewa untuk Kantor Regional V BKN. Pada tahun ini Kantor Regional V BKN Jakarta menjadi salah satu lokus dalam Evaluasi Reformasi Birokrasi (RB) dan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemen PANRB) terhadap Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan salah satu dari 2 (dua) unit kerja Badan Kepegawaian Negara yang diusulkan sebagai unit kerja untuk predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK).

5 (lima) inovasi yang dikembangkan oleh Agen Perubahan dalam mendukung Pelaksanaan RB di lingkungan Kanreg V BKN dikemas secara bersinergi dalam **Panglima Perubahan**.

Pembaca yang terhormat,

Panglima Perubahan memberikan banyak ide dalam materi *Buletin Personele* kali ini antara lain Penandatanganan Perjanjian Kinerja dan Sasaran Kinerja Pegawai Tahun 2022, Pemilihan Agen Perubahan, Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi, Internalisasi ASN BerAKHLAK, Netralitas ASN dan Pelatihan Relaksasi Mental serta artikel para Agen Perubahan yang sangat menarik untuk ditelisik.

Semoga materi yang kami suguhkan pada *Personele* kali ini dapat bermanfaat bagi setiap pembaca. Mari terus berkarya dalam bidang kepegawaian menyambut tahun baru dengan penuh optimis. Salam Sehat!



AGEN PERUBAHAN PENGUSUNG INOVASI PANGLIMA PERUBAHAN

Oleh: Annisa Shalihah

Agent of change (AoC), atau dalam bahasa Indonesia disebut agen perubahan, merupakan sosok penting yang membantu suatu proses perubahan baik dalam suatu perusahaan, organisasi, institusi, maupun masyarakat. Berdasarkan Keputusan Kepala Kantor Regional V Badan Kepegawaian Negara Nomor 009.2 Tahun 2022 tentang Pembentukan Agen Perubahan di Lingkungan Kantor Regional V Badan Kepegawaian Negara Jakarta pada poin kedua menyatakan bahwa Agen Perubahan mempunyai peran dan tugas sebagai berikut:

1. sebagai katalis yang bertugas memberikan keyakinan kepada seluruh pegawai di lingkungan Kantor Regional V Badan Kepegawaian Negara Jakarta tentang pentingnya perubahan unit kerja menuju ke arah unit yang lebih baik;
2. sebagai penggerak perubahan yang bertugas mendorong dan menggerakkan pegawai untuk ikut berpartisipasi dalam perubahan menuju ke arah unit kerja yang lebih baik;
3. sebagai pemberi solusi yang bertugas memberikan alternatif solusi kepada para pegawai atau pimpinan di lingkungan unit kerja yang menghadapi kendala dalam proses berjalannya perubahan unit kerja menuju unit kerja yang lebih baik;
4. sebagai mediator yang bertugas membantu memperlancar proses perubahan, terutama menyelesaikan masalah yang muncul dalam pelaksanaan reformasi birokrasi dan membina hubungan antara pihak-pihak yang ada di dalam dan pihak di luar unit kerja terkait dengan proses perubahan.

Pemilihan agen perubahan Tahun 2022 berperan

untuk melanjutkan tongkat estafet agen perubahan tahun sebelumnya, beberapa kriteria diterapkan dalam pemilihan agen perubahan tahun ini.

Kriteria yang wajib dimiliki oleh calon agen perubahan adalah:

- a. berintegritas
- b. mempunyai kinerja yang baik
- c. memiliki sikap perilaku yang mampu menjadi teladan bagi pegawai di sekitarnya
- d. inovatif
- e. mampu menggerakkan anggota tim

Agen perubahan yang terpilih terdiri atas pegawai yang mewakili masing-masing bagian/bidang. Adapun agen perubahan yang terpilih di antaranya:

1. Annisa Shalihah dari Bidang Informasi Kepegawaian;
2. Fandi Yanuar Rahman dari Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian;
3. Sidiq Arief Tantoro dari Bagian Tata Usaha;
4. Sigit Sutriyono dari Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian; dan
5. Bambang Purwanto dari Bidang Pengangkatan dan Pensiun PNS.

Agen perubahan ini disebut dengan Panglima yang merupakan sinonim dari pemimpin pasukan, di mana pasukan yang dimaksud adalah pasukan Kanreg V BKN Jakarta. Mengapa Panglima?

1. karena setiap individu memiliki potensi untuk melakukan perubahan;
2. perubahan akan optimal jika diprakarsai dan dilaksanakan dari dalam masing-masing individu.
3. dampak dari adanya Panglima ini diantaranya:
4. perbaikan pelayanan secara simultan



(berkelanjutan);

5. meningkatkan kreativitas pegawai;
6. meningkatkan engagement pegawai.

Untuk lebih mengoptimalkan peran agen perubahan, setiap agen perubahan memberikan inovasi terbaiknya untuk mendukung pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Kantor Regional V BKN. Meskipun inovasi ini timbul dari ide masing-masing agen perubahan, namun setiap inovasi saling bersinergi dan berkolaborasi satu dengan yang lainnya hingga menjadi satu grand design “Panglima Perubahan”.

Panglima Perubahan merupakan inovasi yang

dikembangkan oleh Agen Perubahan dalam upaya meningkatkan kompetensi dan perbaikan budaya kerja ASN di lingkungan Kantor Regional V BKN yang bertujuan pada pemberian layanan yang lebih baik ke depannya.

Berikut inovasi Panglima Perubahan, yaitu:

1. Panglima BerAKHLAK: sosialisasi dan internalisasi core value ASN BerAKHLAK
 - a. Berorientasi Pelayanan
Action: evaluasi SOP pelayanan untuk memotong alur proses pekerjaan
 - b. Akuntabel (mampu bertanggung jawab)
Action : SKM (Survey Kepuasan Masyarakat) untuk mengetahui sejauh mana kredibilitas





PANGLIMA PERUBAHAN

Kantor Regional V BKN Jakarta
Tahun 2022

You are screen sharing



- c. Kompeten (pengembangan kompetensi)
Action : pengembangan kompetensi pegawai dengan dampak meningkatkan IP ASN
 - d. Harmonis (saling menghormati keragaman agama dan kebudayaan)
Action : aksi sosial kepada yatim piatu, aksi sosial kepada panti wreda dan peminjaman fasilitas olahraga kepada masyarakat setempat
 - e. Loyal (membangun jiwa nasionalisme)
Action: apel pagi setiap hari Senin, memperdengarkan lagu Indonesia Raya setiap hari Selasa dan Kamis, memperdengarkan naskah Pancasila setiap hari Rabu dan Jum'at, mencetuskan jingle ASN BerAKHLAK, serta mengadakan lomba koreografi jingle ASN BerAKHLAK pada HUT BKN ke-74 Tahun
 - f. Adaptif (mengembangkan inovasi secara berkelanjutan)
Action: pengembangan aplikasi layanan kepegawaian
 - g. Kolaboratif (sinergi lintas instansi)
Action : sosialisasi dengan narasumber Kemen PAN-RB, Kemendagri, Kemendikbud, KASN, KPK, LAN, dll)
2. Panglima Bertransformasi: mengembangkan aplikasi pelayanan kepegawaian
Action : Integrasi aplikasi SIONDEL dengan aplikasi DELIMA untuk pengecekan progress pengusulan berkas Pertimbangan Teknis Kenaikan Pangkat dan Pertimbangan Teknis Pensiun.
 3. Panglima Ngonten: membuat konten kepegawaian untuk media sosial dan media lainnya
Action : YouTube Asik Ngobrol Bersama Kartini Pahawang, Video dan Infograsi Pelayanan pada kanal Instagram dan Facebook
 4. Panglima Bercerita : sharing knowledge dari pegawai yang telah mengikuti diklat/pelatihan/workshop/seminar/scholarship
Action : Panglima Bercerita: Pensiun PNS dan Janda/Duda, Panglima Bercerita: Pelatihan Penulisan Artikel dan Pengelolaan Media Sosial
 5. Panglima Satya : menyediakan media konsultasi/pengaduan pada berbagai kanal
Action : media konsultasi/pengaduan melalui WhatsApp official, e-Lapor dan WBS BKN, penyertaan form laporan gratifikasi pada setiap surat tugas dari perjalanan dinas.

“Panglima Perubahan merupakan inovasi yang dikembangkan oleh Agen Perubahan dalam upaya meningkatkan kompetensi dan perbaikan budaya kerja ASN di lingkungan Kantor Regional V BKN yang bertujuan pada pemberian layanan yang lebih baik ke depannya.”



MEMBUMIKAN CORE VALUES BERAKHLAK DI LINGKUNGAN KANTOR REGIONAL V BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA JAKARTA

Oleh: Angky Zefanya

Peluncuran Employee Branding core values ASN “BerAKHLAK” oleh Presiden Joko Widodo secara virtual pada tanggal 27 Juni 2022 memberikan semangat perubahan secara holistik dan menyatukan seluruh ASN dalam satu nilai yang sama. Ini menjadi langkah awal dalam transformasi nilai yang baru, yang dilakukan dalam rangka pembenahan reformasi birokrasi. Tentunya harapan yang ingin diwujudkan melalui core values ini adalah sebagai pedoman bagi ASN dalam menghadapi berbagai tantangan yang muncul.

Mengapa hal ini perlu dilakukan? Seiring perkembangan zaman, peningkatan kompleksitas kebutuhan masyarakat dan cepatnya perubahan arus informasi serta perkembangan teknologi yang masif memberikan pengaruh kepada sektor birokrasi yang membuat ASN tidak lagi relevan jika masih menggunakan cara dan pola lama. Kebiasaan-kebiasaan yang telah terbentuk inilah yang kemudian harus digebrak melalui pembenahan budaya kerja.

Adapun pembenahan ini mengacu kepada salah satu poin dalam 5 Prioritas Presiden tahun 2019-2024 yaitu Reformasi Birokrasi. Presiden menekankan bahwa perubahan dalam proses birokrasi harus dipercepat dan dipersingkat. Setiap hambatan dalam prosedur perlu diminimalisir ataupun dihilangkan agar tercipta suasana birokrasi yang tangkas dan ringkas. Bahkan Presiden juga tidak segan untuk membubarkan lembaga negara yang tidak bermanfaat dan bermasalah demi tercapainya reformasi dalam birokrasi. Permintaan ini yang kemudian mendorong terciptanya perubahan mindset bagi setiap aparatur negara.

ASN dituntut untuk meningkatkan kualitas, kapasitas, dan kapabilitas diri supaya semangat core values ini tidak hanya sebatas semangat sloganistik,

namun juga harus ada pengejawantahan nyata yang benar-benar dilakukan. Hal ini menarik untuk dikaji sebab sebagian besar permasalahan di sektor birokrasi itu tidak pernah lepas dari motor penggerakannya, yaitu ASN. Sebagai contoh, untuk sistem kerja ASN dimana sebelumnya terdapat 5 tingkatan eselon, maka melalui semangat reformasi birokrasi dilakukanlah penyederhanaan sehingga menjadi hanya 2 atau 3 eselon. Tujuannya, agar penyelesaian suatu prosedur tidak lagi memakan waktu yang cukup lama sehingga bisa dilakukan dengan ringkas. Contoh lainnya yaitu sikap dan mentalitas ASN dalam memberikan pelayanan publik yang kedepan harus lebih humanis dan melayani. Kemudian juga, pembenahan kinerja ASN yang masih belum mengakomodir target dan ukuran kinerja yang jelas sehingga kedepannya kinerja ASN harus ditentukan secara kolektif melalui dialog kinerja dengan pimpinan dan organisasi. Tentunya masih banyak lagi catatan atas anomali yang terjadi di sektor birokrasi. Inilah yang kemudian menjadi tugas kita bersama dalam pembenahan reformasi birokrasi dan membumikan core values Ber-AKHLAK baik itu Kementerian/Lembaga di Pusat, maupun Instansi Pemerintah di tingkat Daerah, Kota, atau Kabupaten.

Melalui Surat Edaran yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi Core Values dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara, Pemerintah memberikan amanah kepada setiap insan ASN agar tercipta penguatan budaya kerja sebagai salah satu strategi transformasi pengelolaan ASN menuju pemerintahan berkelas dunia (World Class Government).

Semangat inilah yang kemudian menjadi katalis positif bagi kami Kantor Regional V BKN Jakarta untuk segera mengadopsi dan mengimplementasikan

Core Values BerAKHLAK. Sebagai manifestasi semangat Core Values BerAKHLAK di lingkungan Kantor Regional V BKN Jakarta, Kami Panglima (Pasukan Kanreg V) melalui program Panglima Bercerita mengundang Wakil Kepala Badan Kepegawaian Negara, Supranawa Yusuf, SH, M.P.A dan Inspektur BKN, Andi Anto, S.Sos, M.H, M.AP dalam sharing session internalisasi Core Values di Ruang Kolaborasi PDSK-INKA Kantor Regional V BKN Jakarta. Wakil Kepala BKN menyampaikan bahwa Core Values BerAKHLAK merupakan salah satu upaya yang pada akhirnya bertujuan untuk menciptakan SMART ASN. Beliau menerangkan bahwa SMART ASN adalah ASN yang diharapkan mampu memiliki antara lain :

1. Memiliki Networking yang baik dengan instansi lain di sekitarnya
2. Membangun relasi seluas-luasnya dengan instansi lain agar mempermudah koordinasi dan kerjasama dalam penanganan berbagai permasalahan.
3. Update terhadap perkembangan IT
4. Selalu mencari tahu perubahan teknologi yang terjadi di dunia IT, serta mencari tahu pemanfaatannya dalam pekerjaan sehari-hari.
5. Loss and Benefit analysis dalam penggunaan anggaran pemerintah
6. Memiliki insting dan proyeksi dalam penggunaan anggaran agar tercipta efektifitas dan efisiensi dalam pengelolaan anggaran. Sehingga dampak dari pengelolaan anggaran

ini bisa terasa manfaatnya.

7. Memiliki Wawasan luas/global
8. Sebagai ASN era modern, aksesibilitas kita terhadap informasi dan pengetahuan hanya sebatas genggaman tangan. Melalui gawai yang kita bawa sehari-hari dapat dimanfaatkan untuk terus belajar agar cara pandang dan pola pikir kita lebih luas.
9. Kepo terhadap sesuatu yang baru untuk perkembangan diri dan organisasi.
10. Terus tumbuhkan rasa ingin tahu dalam diri, demi tercapainya perkembangan diri sendiri maupun organisasi. Tidak boleh cepat merasa puas dan harus selalu memiliki rasa penasaran agar kita terus mau belajar.

Wakil Kepala BKN turut berpesan terkait inovasi Panglima Perubahan yang telah diimplementasikan saat ini agar terus dimonitor dan dievaluasi dampaknya bagi stakeholder dan ASN di lingkungan Kanreg V BKN. Lebih lanjut, Inspektur BKN juga turut menyampaikan harapannya kepada unit kerja di lingkungan BKN agar dapat terus meningkatkan implementasi reformasi birokrasi di lingkungan masing-masing. Pada kesempatan yang sama, disampaikan pula secara simbolis Penyerahan buku saku core values BerAkhlaK kepada ASN di lingkungan Kanreg V BKN oleh Wakil Kepala BKN juga perilsan jingle oleh Kanreg V BKN Jakarta yang berjudul “ASN Bangga Melayani Bangsa”.





MEMANUSIAKAN MANUSIA DI TENGAH ERA DIGITALISASI

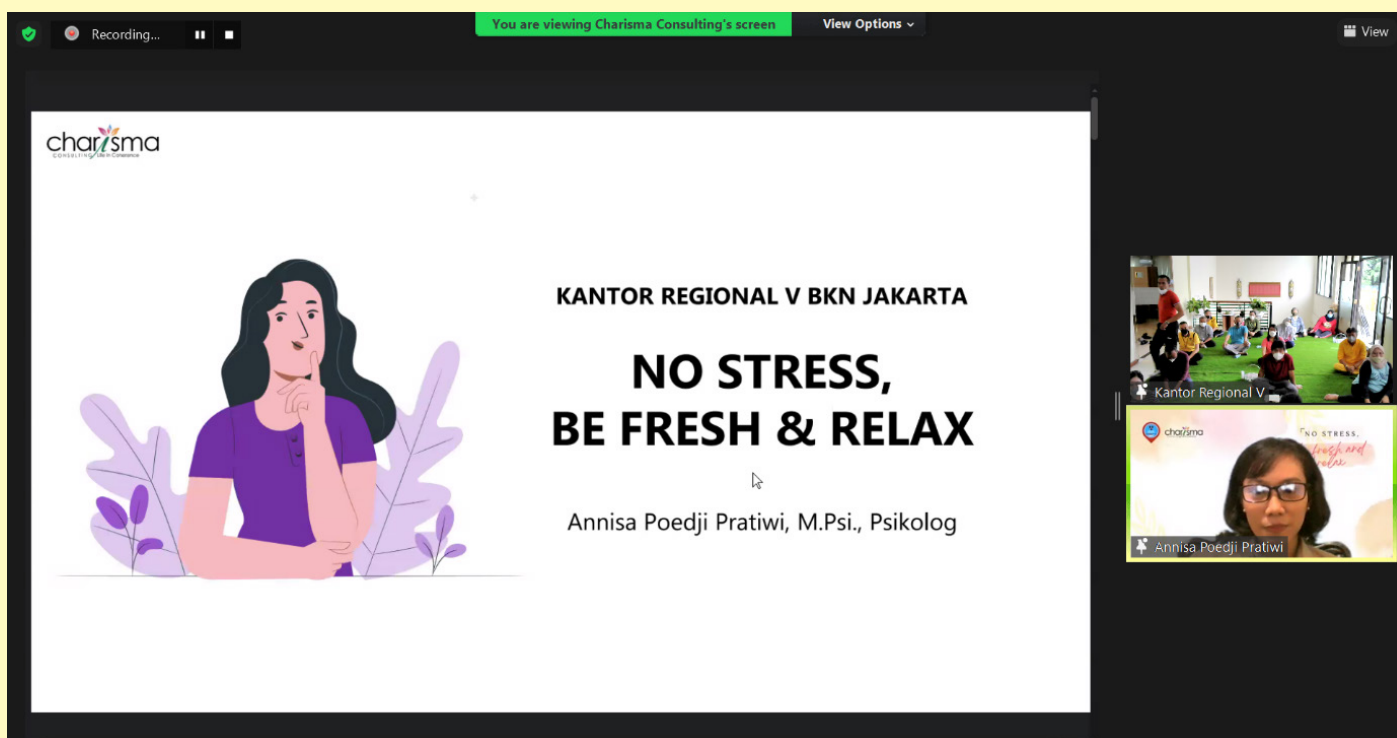
Oleh: Ana Nurmuthmainah

Berbicara tentang kehidupan, tak bisa terlepas dari keberadaan manusia. Manusia secara harfiah berarti makhluk yang berakal budi (mampu menguasai orang lain). Sungguh sebuah pemaknaan yang mendalam tentang manusia sebagai makhluk dengan derajat tertinggi dibanding makhluk lain di muka bumi.

Pada dasarnya manusia dituntut untuk melakukan multi peran dalam hidupnya. Di saat bersamaan, sebagai orangtua, sebagai anak, sebagai suami/istri dan juga sebagai pegawai sebuah organisasi. Dalam situasi tersebut, tak jarang manusia menghadapi tekanan, tuntutan, atau kecemasan dalam peran-peran hidupnya, yang mungkin saja sengaja diabaikannya dengan mengatasnamakan profesionalitas. Padahal kita hanya manusia biasa, bukan?

Dalam konteks pekerjaan, manusia sering dituntut untuk berdedikasi terhadap pekerjaannya. Dituntut untuk adaptif terhadap perubahan, memberikan pelayanan yang terbaik, atau memberikan solusi terhadap permasalahan yang terjadi. Hal ini juga tampak pada era transformasi saat ini yang mana kita menginginkan segala hal secara cepat dan tepat. Transformasi bisa berbentuk otomatisasi, robotisasi dan digitalisasi. Sadarkah kita, jika tantangan sebenarnya terletak pada manusia dibaliknya. Segala bentuk transformasi ibaratnya hanya sebagai tangan dan kaki dalam sebuah proses pekerjaannya namun otak ataupun motor yang menggerakkan tangan dan kaki tersebut adalah manusia atau pegawai itu sendiri.

Disadari atau tidak, hal tersebut sangat berpengaruh pada kondisi individu baik secara fisik



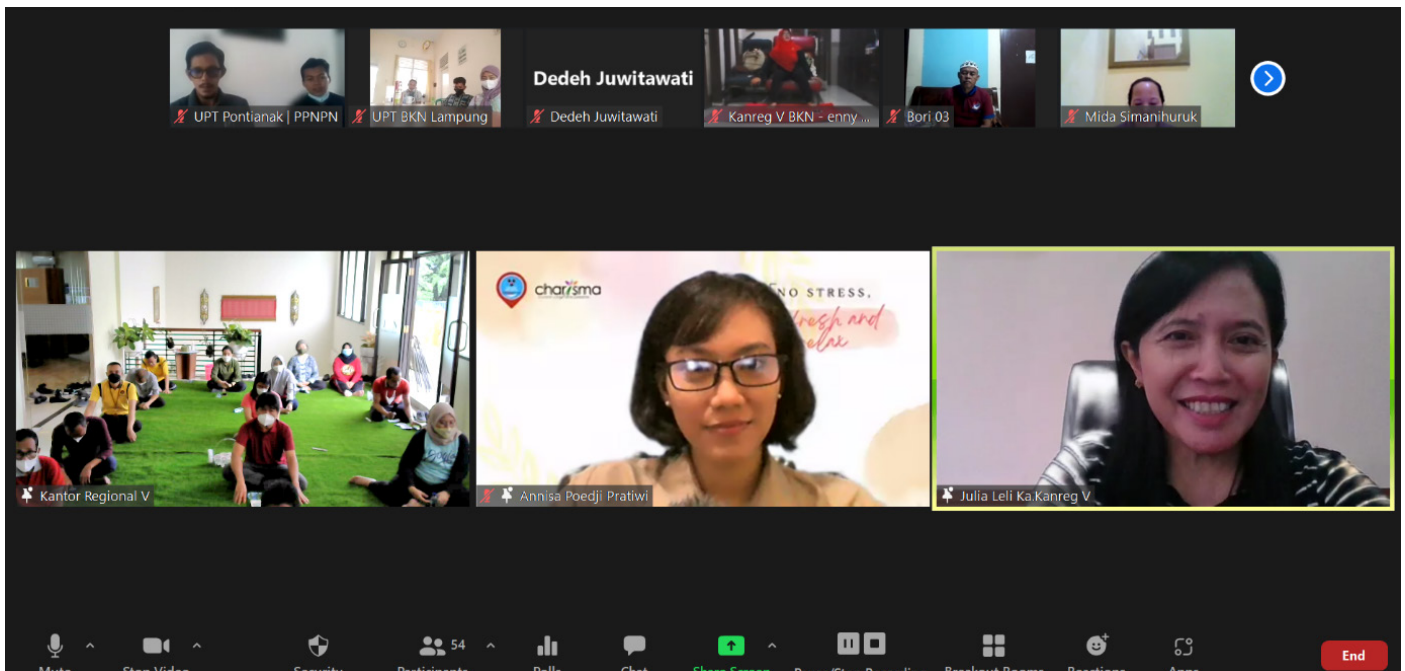
maupun mental. Mungkin saja ada individu yang sudah siap dan matang secara utuh namun tak jarang individu yang memaksakan diri untuk beradaptasi dan mengabaikan kondisi fisik dan mentalnya. Untuk menghadapi kondisi tersebut, kini banyak organisasi yang mulai menggerakkan budaya kerjanya menjadi people centric atau budaya kerja yang berpusat pada manusia. Pendekatan budaya people centric ini sebenarnya bukan hal yang baru bagi para praktisi human resource, namun dirasa masih sangat relevan sebagai pendekatan untuk merangkul SDM di masa sekarang ini yakni menghadapi digitalisasi dan gap-generation. Budaya kerja ini sangat humanis karena berporos pada manusia sebagai individu yang paling berkuasa akan diri mereka sendiri, masing-masing memiliki keunikan dan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang. Diharapkan dengan adanya pendekatan humanis ini dapat meningkatkan well-being (kesejahteraan) pegawai yang mencakup mental, fisik dan sosial.

Budaya people centric ibarat angin segar di tengah gelora digitalisasi yang menggantikan banyak peran manusia menjadi otomatisasi. Dalam tujuannya meningkatkan mental well-being diwujudkan dalam langkah yang diambil oleh Kantor Regional V Badan

Kepegawaian. Konkretnya, pada Jumat pagi 25 Februari 2022 mengadakan kegiatan virtual dengan nuansa yang berbeda, bertajuk “No Stress, Be Fresh and Relax” yakni sebuah kegiatan pendampingan psikologis pegawai Kantor Regional V BKN Jakarta berupa latihan relaksasi mental. Kegiatan yang terselenggara dengan bekerjasama dengan Charisma Consulting Yogyakarta.

Dalam kesempatan tersebut, disampaikan oleh fasilitator terkait growth mindset. Ketika menghadapi permasalahan, beliau menyampaikan agar kita belajar untuk tidak berfokus pada masalah namun berfokus pada solusi. Kita sering mempertanyakan mengapa kita mengalami masalah. Ketika masih bertanya “mengapa” artinya kita masih fokus pada masalah. Maka sebaiknya kita berfokus pada “bagaimana” untuk mengatasi dan mencari solusi, kemudian dapat refleksi pada diri sendiri sebenarnya pengalaman ini mengajarkan apa dan kualitas apa yang menjadi lebih baik pada diri saya. Begitu pula dalam sesi latihan mindful breathing, peserta diarahkan untuk menyadari napas, jika muncul pikiran dan perasaan cukup diamati dan tanpa dianalisa sehingga bisa fokus pada momen disini kini. Berdasarkan penelitian, latihan mindful bermanfaat untuk kapasitas memori,





fleksibilitas berpikir, meregulasi emosi, meningkatkan empati, menguatkan relasi intra personal dan inter personal.

Di sisi lain untuk meningkatkan well-being pegawai secara fisik dan social, Kantor Regional V Badan Kepegawaian Negara secara rutin mengadakan kegiatan Capacity Building setiap tahunnya. Banyaknya agenda dan kejenuhan tugas mendorong perlunya momen berkumpul bersama di luar kantor. Tubuh yang bergerak dan berkumpul bersama rekan kerja satu kantor merupakan suatu yang berharga. Menghabiskan waktu bersama tanpa memperhatikan jabatan dan kedudukan, karena pada dasarnya kita manusia biasa. Kegiatan capacity building menambah lengkapnya budaya people centric yang diimplementasikan oleh Kantor Regional V Badan Kepegawaian Negara untuk mewujudkan pegawai yang sejahtera mental, fisik dan sosial mereka merasa bahagia, engaged dan tentunya produktif di era digitalisasi.

Tantangan selanjutnya yang harus dijawab adalah bagaimana melakukan monitor dan evaluasi berkala untuk memastikan bahwa implementasi dari budaya people centric ini memang benar-benar dijalankan secara konsisten dari level terbawah sampai tertinggi sekalipun sehingga upaya memanusiakan manusia di era digitalisasi dapat berjalan optimal. (anm)

“Ketika masih bertanya “mengapa” artinya kita masih fokus pada masalah. Maka sebaiknya kita berfokus pada “bagaimana” untuk mengatasi dan mencari solusi, kemudian dapat refleksi pada diri sendiri sebenarnya pengalaman ini mengajarkan apa dan kualitas apa yang menjadi lebih baik pada diri saya.”



PESTA DEMOKRASI DAN NETRALITAS PNS

Oleh: Fandi Yanuar Rahman

Pesta demokrasi melalui pemilihan umum dan pemilihan kepala daerah pada tahun 2024 merupakan suatu sarana bagi masyarakat untuk berekspresi dalam menentukan pilihan politik mereka terhadap calon pemimpin negara. Namun tidak semua kalangan masyarakat dapat berekspresi dalam menentukan pilihan politik mereka terhadap calon pemimpin negara, terdapat beberapa batasan-batasan yang telah ditetapkan dan diatur dalam peraturan perundang-undangan seperti halnya PNS. Dalam perhelatan pesta demokrasi melalui pemilihan umum dan pemilihan kepala daerah, PNS dituntut untuk bersikap Netral dengan pengertian bahwa seorang PNS tidak boleh berpihak dan mengedepankan kepentingan suatu golongan/

kelompok politik. Hal tersebut tertulis dalam Pasal 9 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu Pegawai ASN yang salah satunya adalah PNS harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik. Lebih lanjut lagi diatur dalam pasal Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil telah ditegaskan bahwa Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah pengelolaan pegawai negeri sipil untuk menghasilkan pegawai negeri sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Dalam situasi lain PNS dapat menggunakan hak memilih yang dimilikinya untuk menentukan siapa



calon pemimpin mereka, namun hal tersebut tidak dapat mereka ungkapkan dalam bentuk dukungan, kampanye, sosialisasi, maupun keterlibatan dalam kegiatan yang mengatas namakan suatu kelompok politik tertentu. Hal inilah yang menjadi tantangan bagi setiap PNS dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat, disatu sisi PNS harus bersikap netral dalam memberikan pelayanan publik sebagai bagian dari birokrasi namun disisi lain PNS memiliki hak untuk memilih dalam penentuan calon pemimpin mereka sebagai pengambil keputusan dan perumus kebijakan. Sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 12 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Demi mendukung dan mewujudkan pelayanan publik dan birokrasi yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik KKN, Kantor Regional V BKN Jakarta sebagai instansi pembina Manajemen ASN di instansi pemerintah daerah wilayah kerjanya mengadakan kegiatan Rapat Koordinasi dan Sosialisasi Netralitas ASN sewilayah kerja Kantor Regional V BKN Jakarta pada tanggal 26 September 2022 bertempat di hotel Aston Kartika, Grogol, Jakarta. Kegiatan tersebut dihadiri oleh Gubernur Provinsi DKI Jakarta, Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara, Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara, Wakil Kepala Badan Kepegawaian Negara, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian BKN, Direktur Koordinasi dan Supervisi Wilayah II Komisi Pemberantasan Korupsi, Asisten Deputy Penguatan Budaya Kerja Sumber Daya Manusia Kementerian PAN dan RB, Direktur Pengawasan dan Pengendalian III BKN, Kepala Kantor Regional V BKN Jakarta, Kepala Biro Humas, Hukum dan Kerjasama BKN, dan para tamu undangan perwakilan instansi di wilayah kerja Kantor Regional V BKN Jakarta.

Dalam kesempatan tersebut Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian BKN selaku narasumber menyampaikan bahwa BKN selaku instansi pembina penyelenggaraan Manajemen ASN berwenang mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen ASN sebagaimana disebutkan dalam Pasal 49 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian juga menyampaikan bahwa

dalam menjalankan amanat Undang-Undang dalam melakukan pengawasan dan pengendalian khususnya terhadap Netralitas PNS, perlu ada sinergitas dan kolaborasi antar instansi untuk mewujudkan marwah tersebut. Bagi PNS yang melakukan pelanggaran Netralitas, terdapat konsekuensi yang dapat diberikan kepada PNS tersebut sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS, dan yang terbaru adalah Surat Keputusan Bersama tahun 2022 yang telah ditandatangani oleh Menteri PAN dan RB, Menteri Dalam Negeri, Kepala BKN, Ketua KASN, dan Ketua Bawaslu tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Netralitas Pegawai ASN dalam Penyelenggaraan Pemilihan Umum.

Ketua KASN selaku narasumber juga menambahkan bahwa penegakkan NSPK Manajemen ASN khususnya dalam Netralitas ASN dibutuhkan keterlibatan instansi-instansi untuk melakukan suatu terobosan dalam melakukan pengawasan Netralitas ASN. Dalam hal ini KASN selaku instansi yang memiliki tugas untuk menjaga netralitas pegawai ASN sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 31 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, KASN membangun penguatan kerjasama dengan instansi-instansi terkait dikarenakan tantangan pengawasan Netralitas pada Pemilu dan Pemilihan Serentak 2024 semakin dinamis dan kompleksitasnya tinggi, terutama terhadap motif politisasi birokrasi, birokrasi berpolitik dan kepentingan lainnya. Sebagai penutup materi, Ketua KASN menyampaikan bahwa ASN perlu fokus dan mengedepankan kewajiban profesionalnya dibandingkan dengan tuntutan atas hak kepegawaiannya dalam membangun komitmen netralitas.

Narasumber berikutnya yaitu Direktur Koordinasi dan Supervisi Wilayah II Komisi Pemberantasan Korupsi, dalam kesempatannya beliau menyampaikan bahwa pentingnya peran ASN dalam bersikap netral agar tidak terjadi tindak pidana korupsi. Sebagian besar kasus tindak pidana korupsi dimulai akibat adanya keberpihakan dari pegawai di sektor pemerintahan khususnya ASN terhadap golongan atau kelompok tertentu, sehingga keberpihakan tersebut dimanfaatkan oleh golongan atau kelompok tersebut agar tercapainya suatu tujuan yang tidak sesuai dengan ketentuan dengan latar belakang mencari keuntungan. Sehingga pentingnya bagi

ASN agar tetap netral dan tidak berpihak terhadap kepentingan golongan atau kelompok tertentu yang dapat mengarah kepada kejahatan jabatan, karena bukan Hukuman Disiplin namun Pemberhentian Tidak Dengan Hormat menjadi konsekuensinya.

Narasumber terakhir dalam kegiatan ini yaitu Asisten Deputi Penguatan Budaya Kerja Sumber Daya Manusia Kementerian PAN dan RB yang menyampaikan bahwa pondasi yang kuat untuk ASN bertransformasi adalah melalui Core Values BerAKHLAK. Melalui penanaman Core Values ke dalam budaya kerja ASN, maka dalam melaksanakan tugasnya seorang PNS akan berorientasi terhadap kepentingan bangsa dan negara dengan memberikan pelayanan publik yang optimal tanpa mengutamakan kepentingan suatu golongan. Terdapat beberapa manfaat yang dapat diterima jika ASN bersikap netral, bagi kepala daerah/PPK adalah target-target pemerintahan tercapai karena ASN lebih fokus pada kinerja dan tidak memikirkan politik, bagi birokrasi meningkatnya penerapan Sistem Merit dan kualitas Pelayanan Publik, Birokrasi Independen, Transparan, dan Akuntabel, bagi Pegawai ASN yaitu pengembangan karir lebih terbuka dengan berpedoman pada integritas, kompetensi, dan kinerja, dan yang terakhir bagi masyarakat yaitu masyarakat merasa dilayani dengan adil dan memuaskan.

Dengan terselenggaranya kegiatan tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada pengelola kepegawaian di Wilayah Kerja Kantor Regional V BKN Jakarta untuk pentingnya menjaga Netralitas ASN dan tidak terlibat dalam politik praktis mengingat pesta demokrasi yang akan segera dilaksanakan pada Tahun 2024. Pengelola kepegawaian di daerah (BKD/BKPP/BKPSDM) merupakan pintu utama dalam mengawal penegakkan NSPK Netralitas ASN, dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS diharapkan kepada Instansi agar dapat mengambil langkah tegas dengan memberikan konsekuensi hukuman disiplin bagi ASN yang melakukan pelanggaran terhadap Netralitas serta dengan adanya Surat Keputusan Bersama tahun 2022 yang telah ditandatangani oleh Menteri PAN dan RB, Menteri Dalam Negeri, Kepala BKN, Ketua KASN, dan Ketua Bawaslu tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Netralitas Pegawai ASN dalam Penyelenggaraan Pemilihan Umum merupakan bekal bagi instansi dalam menegakkan

NSPK Netralitas ASN. BKN akan terus melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap tindak lanjut rekomendasi KASN terkait Netralitas ASN. Dengan membangun sinergi dan kolaborasi bersama instansi terkait diharapkan Netralitas ASN tetap terjaga sesuai dengan NSPK demi mendukung dan mewujudkan pelayanan publik dan birokrasi yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik KKN.

**“Peraturan
Pemerintah Nomor 11
Tahun 2017 tentang
Manajemen Pegawai
Negeri Sipil telah
ditegaskan bahwa
Manajemen Pegawai
Negeri Sipil adalah
pengelolaan pegawai
negeri sipil untuk
menghasilkan pegawai
negeri sipil yang
profesional, memiliki
nilai dasar, etika profesi,
bebas dari intervensi
politik, bersih dari
praktik korupsi, kolusi,
dan nepotisme.”**



ERA BARU KEBIJAKAN DISIPLIN ASN

Oleh: Mochtar Hafiz

Disiplin ASN merupakan salah satu aspek penting dalam Tata Kelola Manajemen ASN, berkenaan dengan telah diundangkannya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 menjadi perjalanan baru dalam arah kebijakan Disiplin ASN.

Ketentuan terkait Disiplin ASN telah mengalami beberapa kali perubahan kebijakan, dimulai dari Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 dan yang terbaru Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, kalau dilihat ketentuan ini mengatur substansi yang sama, namun terdapat hal yang selalu membedakan yaitu dalam hal pembinaan ASN.

Memperhatikan arah kebijakan ini, Kantor Regional V BKN terus berkomitmen untuk meningkatkan Tata Kelola ASN baik secara internal maupun eksternal pada wilayah Kerja Kantor Regional V BKN terutama dalam hal pembinaan dan penegakan Disiplin ASN. Kami secara berkelanjutan terus melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat memberikan pemahaman yang komprehensif terkait Disiplin ASN melalui Panglima Bercerita dan Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan Tentang Disiplin ASN.

Pada tanggal 2 Juni 2022, Kantor Regional V BKN telah melakukan kegiatan Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan Tentang Disiplin ASN di Kota Pontianak dengan mengundang seluruh stakeholder di wilayah kerja Kantor Regional V BKN yaitu Provinsi DKI Jakarta, Provinsi Lampung dan Provinsi Kalimantan Barat. Kantor Regional V BKN berkolaborasi dengan instansi terkait yaitu

Drs. Haryomo Dwi Putranto, S.Pd., M.Hum. (Deputi Pembinaan Manajemen ASN BKN), Drs. Alvian, M.M (Sekretaris Daerah Provinsi Kalimantan Barat yang diwakili oleh Asisten III Administrasi Umum), Dr.Cheka Virgounsyah, SSTP, M.E (Direktur Fasilitas Kelembagaan dan Kepegawaian Perangkat Daerah Kementerian Dalam Negeri), Deny Isworo, S.Sos, M.Msi (Asisten Deputi Perumusan Kebijakan Sistem Kelembagaan dan Tata Laksana Kementerian PAN-RB) dan Farhan Abdi Utama, S.H., M.H (Perancang Peraturan Perundang-Undangan Madya Direktorat Peraturan Perundang-Undangan BKN).

Kegiatan ini ditujukan untuk mengakomodir kebutuhan pengelola kepegawaian dalam memberikan pemahaman baru sebagai bentuk implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Ketentuan ini telah mereform banyak aspek dalam pembinaan dan penegakan disiplin PNS serta menjadi strategi untuk menjaga stabilitas capaian kinerja organisasi yang akan dicapai.

Pembentukan Peraturan pemerintah terkait Disiplin ASN ini merupakan amanat Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN untuk kelancaran pelaksanaan tugas dan kewajiban instansi pemerintah untuk melaksanakan penegakan disiplin. Berdasarkan ketentuan ini disampaikan bahwa Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur.

Drs. Haryomo Dwi Putranto, S.Pd., M.Hum. selaku Deputi Pembinaan Manajemen ASN BKN menyampaikan bahwa disiplin ASN harus

dimaknai dengan kejiwaan disiplin yang tinggi karena disiplin merupakan hal yang penting bagi diri sendiri dan organisasi. Selain itu PP No. 94 tahun 2021 memberikan pemahaman baru dimana pada prinsipnya hukuman disiplin itu merupakan alternatif terakhir setelah pembinaan tidak lagi dapat dilakukan, maka pemahaman disiplin ASN lebih menekankan kepada pembinaan bukan penjatuhan hukuman disiplin. Dalam PP ini fungsi atasan di maksimalkan dengan cara apabila ada dugaan pelanggaran disiplin maka atasan langsung harus melakukan pembinaan.

Selain itu dalam PP ini juga terdapat pengaturan yang berbeda dalam hal penjatuhan hukuman disiplin pada kategori sedang, kalau dalam ketentuan lama penjatuhan hukuman disiplin lebih kepada pendekatan sanksi karir, namun dalam ketentuan ini menggunakan pendekatan pemotongan tunjangan kinerja, walaupun ketentuan ini masih belum bisa diterapkan sampai PP tunjangan dan gaji ditetapkan, harapannya perubahan pendekatan penjatuhan sanksi ini akan memberikan efek jera yang lebih berat.

Tidak hanya itu, Panglima (Pasukan Kanreg V) melalui Panglima Bercerita Kantor Regional V BKN melakukan pembinaan dengan melakukan sharing knowledge terkait implementasi Peraturan Disiplin baru di Lingkungan Kantor Regional V BKN.

Panglima menyadari bahwa pemahaman disiplin ASN juga merupakan hal yang penting bagi internal, adapun kegiatan Panglima Bercerita ini dilaksanakan tanggal 22 Agustus 2022 dengan mengundang narasumber dari Farhan Abdi Utama, S.H., M.H selaku Perancang Peraturan Perundang-Undangan Madya Direktorat Peraturan Perundang-Undangan BKN dan peserta seluruh pegawai di Lingkungan Kantor Regional V BKN, UPT BKN Bandar Lampung dan UPT BKN Pontianak di Aula Kantor Regional V BKN.

Farhan Abdi Utama, S.H., M.H menyampaikan bahwa Disiplin harus dipahami dan dimaknai bukan sebagai alat untuk menghukum, penjatuhan hukuman disiplin merupakan upaya ultimum remedium atau sebagai upaya terakhir dalam penegakan disiplin. Pendekatan disiplin pada saat ini seharusnya lebih menekankan kepada aspek pembinaan sehingga atasan langsung dan pimpinan memiliki peran penting untuk membina bawahannya. Selanjutnya narasumber menyampaikan bahwa BKN telah menetapkan Peraturan Kepala BKN No. 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS, ketentuan ini menjadi pedoman dan ketentuan teknis dalam pelaksanaan disiplin PNS.

Secara teknis ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 dan Peraturan Kepala BKN





No. 6 Tahun 2022 telah memberikan wajah baru dalam penegakan disiplin PNS. Banyak hal yang tidak diatur dalam PP No. 53 tahun 2010 yang kemudian diakomodir dalam ketentuan ini dan diatur lebih komprehensif seperti ruang lingkup, kewajiban dan larangan, kategori penjatuhan hukuman disiplin, pejabat yang berwenang, tata cara pemanggilan dan pemeriksaan, penjatuhan hukuman disiplin, hak-hak kepegawaian hingga tata cara pendokumentasian. Dengan demikian diharapkan ketentuan ini dapat menjadi salah satu upaya penguatan tata kelola manajemen ASN terutama dalam hal pembinaan dan penegakan disiplin ASN.

“Disiplin harus dipahami dan dimaknai bukan sebagai alat untuk menghukum, penjatuhan hukuman disiplin merupakan upaya ultimum remedium atau sebagai upaya terakhir dalam penegakan disiplin. Pendekatan disiplin pada saat ini seharusnya lebih menekankan kepada aspek pembinaan sehingga atasan langsung dan pimpinan memiliki peran penting untuk membina bawahannya.”



KEBIJAKAN PENYEDERHANAAN BIROKRASI

Oleh: Ambar Dwi Utari

Dalam rangka membangun birokrasi dinamis yang fleksibel, memiliki kapabilitas dan berbudaya unggul maka mulai tahun 2021 dilaksanakan kebijakan Penyederhanaan Birokrasi di lingkungan instansi pemerintah.

Penyederhanaan Birokrasi mencakup:

1. Transformasi organisasi berupa perubahan struktur organisasi berbasis jabatan fungsional.
2. Transformasi jabatan berupa kebijakan pengalihan dan penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional.
3. Transformasi kinerja berupa penguatan pola pikir dan budaya kerja.

Kebijakan penyederhanaan birokrasi pada instansi pemerintah merupakan langkah strategis untuk mendukung prioritas pembangunan presiden dan wakil presiden serta untuk mewujudkan birokrasi berkelas dunia dimana diharapkan muncul perubahan pola kerja ASN menjadi lebih dinamis dan sistem kerja yang terbentuk memicu profesionalisme seiring meningkatnya kompetensi ketika menyelesaikan tuntutan tugas pada jenjang jabatannya.

Selain itu, tentu saja diharapkan pelayanan publik menjadi lebih efektif dan efisien dengan mengoptimalkan pemanfaatan sistem pemerintahan berbasis elektronik.

Dasar Regulasi

Adapun aturan yang mendasari pelaksanaan Penyederhanaan Birokrasi adalah:

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

2. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Pasal 350A

(1) Dalam hal diperlukan penataan birokrasi, penyesuaian jabatan ke dalam Jabatan Fungsional dapat dilakukan penyetaraan jabatan.

(2) Penyetaraan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.

3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional.
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional.
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2021 tentang Penyederhanaan Struktur Organisasi pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi.

Pelantikan

Penyederhanaan Birokrasi dilaksanakan pada Instansi Pusat, Instansi Daerah, serta instansi yang dibiayai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara yang dibentuk untuk melaksanakan tugas tertentu berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Instansi Pemerintah yang telah melaksanakan penyederhanaan struktur dan penyetaraan jabatan kemudian melakukan pengangkatan dan pelantikan

Pejabat Fungsional yang dilaksanakan paling lambat tanggal 31 Desember 2021. Sebanyak kurang lebih 45.000 PNS instansi pusat dan 108.334 PNS instansi daerah yang sudah disetarakan ke Jabatan Fungsional dalam program Penyederhanaan Birokrasi. Akan tetapi, berdasarkan data dari Kementerian PANRB dan Kementerian Dalam Negeri masih terdapat beberapa instansi yang belum melaksanakan kebijakan Penyederhanaan Birokrasi secara tuntas seperti belum melaksanakan penyederhanaan struktur dan penyetaraan jabatan, belum melakukan pelantikan sama sekali, dan melaksanakan pelantikan kurang dari 100%.

Pejabat Fungsional yang belum dilantik pada Jabatan Fungsional sampai 31 Desember 2021 namun struktur pada Jabatan Administrasi terdahulu sudah disederhanakan/dihapus, dapat dilantik dengan mekanisme Perpindahan Jabatan PNS dan terlepas dari ketentuan Penyetaraan Jabatan yang melekat pada kebijakan Penyederhanaan Birokrasi sampai menunggu kebijakan lebih lanjut.

Berdasarkan data Kementerian Dalam Negeri yang disampaikan Direktur Fasilitas Kelembagaan dan Kepegawaian Perangkat Daerah, Dr Cheka Virgowansyah, sampai dengan 31 Desember 2021 terdapat 3 Instansi Daerah di wilayah kerja Kantor Regional V BKN Jakarta yang telah melaksanakan pelantikan 100% yaitu Provinsi Lampung, Kota Metro, dan Kabupaten Pringsewu. Sedangkan 31 instansi daerah lainnya sudah melaksanakan penyederhanaan struktur dan penyetaraan jabatan namun melakukan pelantikan kurang dari 100%.

Sedangkan jenis Jabatan Fungsional yang paling banyak menjadi tujuan dalam Penyetaraan Jabatan pada instansi Pemerintah Daerah adalah Analis Kebijakan (33,9%), Perencana (14,12%), dan Analis Kepegawaian (9,42%).

Asisten Deputi Perancangan Jabatan, Perencanaan dan Pengadaan SDM Aparatur Kementerian PANRB, Aba Subagja, S.Sos, MAP., memberi catatan bahwa yang menjadi titik berat bukanlah pada pelantikan pada Jabatan Fungsional, namun pada perubahan organisasi dan mekanisme kerja yang merupakan basis utama Penyederhanaan Birokrasi.

Pengembangan Karir

Secara umum, pengembangan Karir dalam Jabatan ASN dapat dilakukan secara vertikal, horizontal dan diagonal melalui jalur kenaikan jabatan, perpindahan jabatan, kenaikan jenjang jabatan dan alih kategori jabatan.

Pengembangan karir Jabatan Fungsional dapat

dilakukan dengan memberikan kesempatan untuk menjabat sebagai pelaksana tugas (Plt) maupun pelaksana harian (Plh). Berdasarkan Surat Edaran Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2021, PNS yang menduduki jabatan fungsional dapat ditunjuk sebagai Plt atau Plt dengan ketentuan

1. Pejabat fungsional jenjang ahli utama dapat ditunjuk sebagai Plh atau Plt pada JPT Madya, JPT Pratama, Jabatan Administrator atau Jabatan Pengawas.
2. Dalam hal pejabat fungsional jenjang ahli utama akan ditunjuk sebagai Plh atau Plt pada JPT Utama, maka ditetapkan dengan Keputusan Presiden.
3. Pejabat Fungsional jenjang ahli madya dapat ditunjuk sebagai Plh atau Plt pada JPT Pratama, Jabatan Administrator atau Jabatan Pengawas.
4. Pejabat fungsional jenjang ahli muda dan pertama dapat ditunjuk sebagai Plh atau Plt pada Jabatan Administrator atau Jabatan Pengawas.
5. Pejabat fungsional jenjang ahli pertama dapat ditunjuk sebagai Plh atau Plt pada Jabatan Pengawas.

Aspek pengembangan karir Pejabat Fungsional menjadi perhatian seiring dengan dikeluarkannya Surat Menteri PANRB Nomor B/639/M. SM.02.00/2021 Tanggal 3 November 2021 tentang Penghentian Sementara (moratorium) pengusulan jabatan fungsional baru yang dimaksudkan untuk memberikan peluang pengembangan karir bagi PNS dalam Jabatan Fungsional.

Pada pelaksanaan Penyetaraan Jabatan, penetapan kelas jabatan disetarakan dengan kelas Jabatan Administrasi yang diduduki sebelumnya. Pelaksanaan kegiatan disetarakan dengan jenjang Jabatan Fungsional yang diduduki dan dapat diberikan tugas dan fungsi koordinasi serta pengelolaan kegiatan yang sesuai dengan bidang tugasnya.

Pengembangan Karir Pejabat Fungsional hasil Penyetaraan Jabatan mendapat perhatian khusus dengan memperoleh 25% angka kredit yang diperhitungkan sebagai unsur utama untuk satu kali periode kenaikan pangkat setelah satu tahun pada jenjang jabatannya sebagai apresiasi atas pelaksanaan tugas dan fungsi koordinasi serta pengelolaan kegiatan.

Adapun Pejabat Fungsional yang diangkat melalui Penyetaraan Jabatan telah memiliki Jabatan Fungsional sebelum menduduki Jabatan Administrasi, Pejabat Fungsional dapat diangkat kembali ke Jabatan Fungsional sebelumnya paling



singkat 1 (satu) tahun setelah menduduki Jabatan Fungsional hasil penyetaraan.

Pengembangan Kompetensi dan Optimalisasi Peran Jabatan Fungsional

Penyetaraan Jabatan sebagai bagian dalam pelaksanaan Penyederhanaan Birokrasi dilaksanakan tanpa memperhatikan jenjang pangkat dan golongan ruang yang melekat dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Administrator disetarakan dengan Jabatan Fungsional jenjang ahli madya;
2. Pengawas disetarakan dengan Jabatan Fungsional jenjang ahli muda; dan
3. Pejabat pelaksana yang merupakan eselon V disetarakan dengan jabatan Fungsional jenjang ahli pertama

Dampak Penyetaraan Jabatan terhadap ASN antara lain dengan bertambahnya Batas Usia Pensiun pada jenjang ahli madya dan ahli utama, bertambahnya jumlah Jabatan Fungsional jenjang ahli muda dan madya, penyesuaian penghasilan pejabat yang disetarakan, serta perubahan mekanisme kerja dan kepemimpinan.

Dampak lainnya adalah adanya kenaikan persyaratan kompetensi manajerial dan sosial kultural, seperti administrator yang awalnya berada pada kompetensi level 3, ketika menduduki jenjang ahli madya level kompetensinya naik menjadi level 4. Secara tidak langsung dapat dikatakan bahwa lingkup pekerjaannya menjadi lebih luas dengan peran yang diharapkan menjadi lebih fleksibel, tidak terbatas

pada bidang tugas yang selama ini diduduki.

Agar Pejabat Fungsional hasil penyetaraan jabatan dapat optimal dalam menjalankan tugas dan fungsi jabatannya, Instansi Pembina Jabatan Fungsional didorong untuk meningkatkan pembinaan terhadap Jabatan Fungsional hasil Penyetaraan Jabatan dalam rangka pengembangan dan peningkatan kompetensi termasuk pemetaan dan pengelolaan data pejabat fungsional. Pengembangan kompetensi bagi Pejabat Fungsional meliputi kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural.

Jabatan Fungsional yang mensyaratkan pendidikan dan pelatihan atau sertifikasi kompetensi tertentu dan belum terpenuhi pada saat pengangkatan dan pelantikan, diwajibkan untuk memenuhi syarat tersebut paling lama 2 (dua) tahun setelah diangkat dan dilantik dalam Jabatan Fungsional. Pejabat Fungsional juga dapat mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan yang bertujuan untuk meningkatkan aspek manajerial.

Hal yang masih menjadi tantangan dalam implementasi Penyederhanaan Birokrasi adalah perubahan dalam mekanisme kerja dan kepemimpinan. Patut diperhatikan bahwa ketika terjadi penyederhanaan pada SOTK instansi maka terjadi perubahan sistem kerja. Namun masih ditemukan kegiatan yang sepatutnya dikerjakan dengan pembagian tugas secara tim malah dilakukan disposisi seperti halnya ketika strukturnya masih ada. Penyederhanaan Birokrasi yang dilakukan pada instansi pemerintahan selanjutnya diselaraskan dengan upaya menyeluruh pada perubahan budaya dan pola pikir.

Kebijakan Kenaikan Pangkat di Masa Penyederhanaan Birokrasi

Prinsip utama mengenai Kenaikan Pangkat pada pelaksanaan Penyederhanaan Birokrasi adalah tidak ditundanya kenaikan pangkat bagi PNS yang berhak menerima.

Administrator, Pengawas dan Pelaksana (Eselon V) yang mengalami Penyetaraan Jabatan dan akan naik pangkat mendapatkan angka kredit berdasarkan persentase angka kredit kumulatif untuk kenaikan pangkat pada jenjang yang disetarakan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. 100% bagi yang menduduki pangkat 4 tahun atau lebih
2. 75% bagi yang menduduki pangkat lebih dari 3 tahun dan kurang dari 4 tahun.
3. 50% bagi yang menduduki pangkat lebih dari 2 tahun dan kurang dari 3 tahun.
4. 25% bagi yang menduduki pangkat lebih dari 1 tahun dan kurang dari 2 tahun.

Kenaikan Pangkat Pilihan bagi Administrator, Pengawas dan Pelaksana (Eselon V) pada periode Kenaikan Pangkat periode 1 April 2022 atau 1 Oktober 2022 dapat diberikan dengan ketentuan :

1. Telah 4 tahun dalam pangkat terakhir sebelum pangkat puncak dalam Jabatan Administrasi.
2. Berada 1 jenjang di bawah pangkat terendah Jabatan Administrasi.
3. Telah 4 tahun lebih dalam pangkat IIId bagi yang memiliki pendidikan S2.
4. Memperhatikan kualifikasi pendidikan dan jenjang pendidikan.

Perpindahan Jabatan Fungsional dapat

dilaksanakan dengan mekanisme Pengangkatan Kembali atau Perpindahan Jabatan setelah 1 tahun berada pada Jabatan Fungsional Penyetaraan jika memenuhi persyaratan jabatan dan lulus uji kompetensi pada Jabatan Fungsional yang dituju.

Pejabat administrasi yang telah mencapai angka kredit kumulatif kenaikan pangkat yang diperoleh dari angka kredit penetapan ditambah selisih Angka Kredit Kumulatif dapat diberikan kenaikan pangkat 1 (satu) tingkat lebih tinggi.

Adapun Penilaian Prestasi Kerja atau Penilaian Kinerja Pegawai yang berlaku adalah:

2020 : Berdasarkan Peraturan Kepala BKN Nomor 1 Tahun 2013

2021 : Berdasarkan SE Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2021

2022 : Berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022

Kegiatan Kanreg V BKN Jakarta

Sebagai pembina Kepegawaian di Wilayah Provinsi DKI Jakarta, Provinsi Kalimantan Barat dan Provinsi Lampung, Kantor Regional V BKN Jakarta mengadakan serangkaian kegiatan baik yang dilaksanakan secara daring maupun tatap muka untuk mendukung pelaksanaan Penyederhanaan Birokrasi di Wilayah Kerja dengan mengundang narasumber dari Badan Kepegawaian Negara, Kementerian PANRB, Kementerian Dalam Negeri, Lembaga Administrasi Negara, antara lain :

- Rapat Koordinasi Penyederhanaan Jabatan
- Rapat Koordinasi Optimalisasi Jabatan Fungsional
- Rapat Koordinasi Teknis Kenaikan Pangkat
- Rapat Pelaksanaan Pengawasan Pengendalian Penyetaraan Jabatan dan Pembinaan NSPK





INDAHNYA BERBAGI DALAM MENYAMBUT HARI RAYA UMAT ISLAM

Oleh: Thema Harlitana

Syariat Islam mengenal dua hari raya, yaitu hari raya Idul Fitri, dan hari raya Idul Adha. Idul Fitri diartikan sebagai kembali suci setelah beribadah puasa sebulan penuh, dan Idul Adha dimaknai dengan menyembelih hewan kurban sebagai ibadah untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT.

Berbicara hari raya Idul Fitri, tentu saja tidak terlepas dari satu bulan yang pasti selalu dirindukan oleh setiap umat muslim di seluruh belahan dunia, yaitu bulan Ramadan. Bulan yang mewajibkan kita sebagai umat muslim untuk menjalankan ibadah puasa yang merupakan rukun Islam ketiga yang diwajibkan kepada umat muslim untuk menjalankannya. Ramadan memiliki peranan penting dalam membentuk karakter bagi seorang muslim sebagai semacam 'pesantren' bagi umat Islam

untuk mendidik pribadi mereka sesuai ajaran agama.

Berbicara mengenai ibadah, dalam Islam definisi mengenai ibadah tidak terbatas pada urusan hubungan manusia dengan Sang Pencipta saja atau yang dikenal sebagai hablumminallah. Setiap ibadah yang diperintahkan oleh Allah SWT bertujuan untuk meningkatkan hubungan vertikal dan horizontal secara berkesinambungan. Untuk itu ada pula hablumminannas yakni ibadah dalam bentuk kepedulian terhadap sesama manusia dalam menjaga hubungan kita sebagai makhluk sosial dan makhluk yang saling membutuhkan antara satu sama lainnya. Bentuk ibadah ini tidak boleh pula dilupakan begitu saja dan harus terus ditingkatkan selama bulan Ramadan.

Di antara amalan yang sangat dianjurkan Allah SWT selama bulan Ramadan adalah bersedekah.



Dalam sebuah hadis disebutkan, “Sedekah yang paling utama adalah sedekah pada bulan Ramadan”. Maka tak heran mengapa Rasulullah SAW sangat menganjurkan kepada kita untuk memberi sedekah kepada orang yang membutuhkan, tak lain untuk memaksimalkan kebaikan selama bulan Ramadan.

Memanfaatkan momen di bulan Ramadan 1443 Hijriah ini, Kantor Regional V Badan Kepegawaian Negara Jakarta, mengadakan berbagai kegiatan selama bulan Ramadan untuk memperkuat seluruh pegawai dalam mendekatkan diri secara hablumminallah dan hablumminannas. Adapun kegiatan yang dilakukan diantaranya adalah Kajian Ramadan yang rutin dilaksanakan setiap minggunya, Berbagai Takjil, Bakti Sosial ke Panti Asuhan dan Panti Sosial, serta pemberian santunan kepada anak yatim yang berada di sekitar Kantor Regional V Badan Kepegawaian Negara. “Sesungguhnya orang-orang yang bersedekah baik laki-laki maupun perempuan dan meminjamkan kepada Allah SWT pinjaman yang baik, niscaya akan dilipatgandakan (ganjarannya) kepada mereka, dan bagi mereka pahala yang mulia.” (Qs. Al Hadid: 18)

Adapun perayaan hari raya besar lainnya bagi umat muslim yaitu Idul Adha. Jika Idul Fitri merupakan perayaan dari berakhirnya bulan Ramadan, Idul Adha merupakan perayaan untuk memperingati kurban yang dilakukan oleh Nabi Ibrahim AS. Sehingga tentu saja Penyembelihan hewan kurban menjadi bagian yang tak terlepas dari perayaan hari raya Idul Adha.

Ibadah kurban, adalah salah satu syariat Allah SWT yang dibawa oleh Nabi Ibrahim AS. Dalam Islam, ibadah ini disyariatkan bagi umat Islam dan sangat dianjurkan untuk dilaksanakan. Pensyariatan ibadah kurban dalam Islam tentunya mengandung banyak hikmah, manfaat dan masalah bagi umat Islam, dan umat manusia umumnya. Ibadah ini menjadi pelajaran bagi kita, untuk berani berkorban demi kepentingan yang lebih besar, membunuh karakter egoisme pribadi, mematikan sikap individualisme untuk memupuk solidaritas dan kepedulian sosial. Karena pada hakekatnya, manusia diciptakan bukan sebagai makhluk individu tetapi sebagai makhluk sosial.

Hari raya Idul Adha dengan anjuran berkurbannya menunjukkan kekhawatiran Islam terhadap fakir miskin dan kaum duafa. Makna hari raya Idul Adha adalah saling berbagi suka terhadap sesama, dari orang yang diberi rezeki berlebih oleh Allah SWT kepada orang-orang yang fakir atau miskin. Dengan ber-kurban kita bisa ikut merasakan dan peduli



terhadap kesulitan orang lain (hablumminannas).

Menyambut Idul Adha 1443 Hijriah, Kantor Regional V BKN Jakarta melakukan penyembelihan hewan kurban berupa 1 ekor sapi yang dilaksanakan di Masjid Al-Ikhlas Kantor Regional V BKN Jakarta pada tanggal 11 Juli 2022. Setelah itu, daging kurban dibagikan kepada masyarakat sekitar yang berhak menerima.

Diharapkan kegiatan-kegiatan yang telah dilakukan ini dapat memperkuat seluruh pegawai di Kantor Regional V BKN Jakarta dalam menanamkan nilai-nilai Core Values ASN “BerAkhlak” dimana menjaga hubungan harmonis dengan sesama manusia (hablumminannas) Ini sejalan dengan salah core Values ASN yaitu Harmonis.

**“Sesungguhnya orang-orang yang bersedekah baik laki-laki maupun perempuan dan meminjamkan kepada Allah SWT pinjaman yang baik, niscaya akan dilipatgandakan (ganjarannya) kepada mereka, dan bagi mereka pahala yang mulia.”
(Qs. Al Hadid: 18)**



PELAKSANAAN SELEKSI CALON PPPK TENAGA KESEHATAN TAHUN 2022 WILAYAH KERJA KANREG V BKN JAKARTA

Oleh: Nurmiati Nugroho

Berdasarkan surat Kepala BKN Nomor 36563/B-KS.04.01/SD/K/2022 terkait jadwal pelaksanaan seleksi penerimaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Tenaga Kesehatan Tahun 2022, BKN membuka secara resmi pendaftaran PPPK Tenaga Kesehatan mulai tanggal 3 November 2022.

Pelamar PPPK Kesehatan yang dapat mendaftar adalah eks Tenaga Honorer Kategori II (THK-II) yang terdaftar dalam database BKN dan/atau Tenaga Kesehatan Non-ASN yang terdaftar di Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Kesehatan (SISDMK) Kementerian Kesehatan (Kemenkes) berdasarkan data pertanggal 1 April 2022. Pelamar PPPK JF Kesehatan yang dimaksud merupakan

pelamar yang dinyatakan valid oleh Kemenkes setelah melalui proses verifikasi validasi.

Setelah dikeluarkannya pengumuman pada 29-30 November 2022 lalu terkait daftar peserta, waktu dan tempat seleksi, sebanyak 7.892 peserta seleksi PPPK memilih untuk melaksanakan seleksi berbasis komputer menggunakan CAT BKN di titik lokasi (tilok) yang ada di wilayah kerja Kantor Regional V BKN.

Untuk pelaksanaan ujian seleksi CAT BKN bagi pelamar PPPK di wilayah kerja Kantor Regional V BKN dimulai dari tanggal 6-18 Desember 2022 dengan penyelenggaraan dilaksanakan di 10 (sepuluh) tilok yang tersebar di Provinsi Lampung, Provinsi Kalimantan Barat dan Kantor Regional V





BKN yaitu:

1. Tilok Kantor Regional V BKN Jakarta
2. Tilok Kantor UPT BKN Bandar Lampung
3. Tilok Kantor UPT BKN Pontianak
4. Tilok Poltekkes Bandar Lampung
5. Tilok Poltekkes Pontianak
6. Tilok SMKN 1 Putussibau
7. Tilok SMKN 1 Sintang
8. Tilok Lab CAT BKPSDM Kab. Landak
9. Tilok Lab BKPSDM Kab. Bengkayang
10. Tilok Badan Diklat Kab. Ketapang

Seluruh nilai seleksi kompetensi selanjutnya akan dikirimkan ke SSCASN untuk pengolahan nilai berdasarkan passing grade dan afirmasi dan selanjutnya akan ada masa sanggah pada 19-21 Desember 2022 serta jawab sanggah 19-23 Desember 2022 dan pengumuman hasil pasca sanggah pada 26-27 Desember 2022.

“Pelamar PPPK Kesehatan yang dapat mendaftar adalah eks Tenaga Honorer Kategori II (THK-II) yang terdaftar dalam database BKN dan/atau Tenaga Kesehatan Non-ASN yang terdaftar di Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Kesehatan (SISDMK) Kementerian Kesehatan (Kemenkes) berdasarkan data pertanggal 1 April 2022.”



APA ITU WORK FROM ANYWHERE (WFA)

Oleh: Epi Karyawati

Kata work from anywhere memiliki makna harfiah karyawan melakukan pekerjaan dari mana saja mereka berada. Hal ini mengandung arti ada fleksibilitas atau pilihan bagi pekerja untuk dapat melakukan pekerjaan dimana saja dia berada. Pengaturan fleksibilitas disini merupakan alternatif dari fleksibel dalam jumlah pekerjaan, fleksibel dalam tempat kerja dan fleksibel dalam waktu kerja (Ashoush & Elsayed, 2015; Gajendran & Harrison, 2007). Beberapa peneliti menyebutkan adanya pengaruh signifikan WFA terhadap kinerja pegawai sebagaimana Bloom, Liang, Roberts dan Ying (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa terjadi peningkatan rata-rata 4,4 persen dalam output kerja setelah beralih dari sistem work from home (WFH) ke sistem work from anywhere (WFA).

Rau & Hyland (2002) menyebutkan WFA didefinisikan sebagai pengaturan yang memungkinkan pekerjaan dilakukan di luar batas temporal atau spasial tradisional dari hari kerja standar. Selain itu ada definisi lain dari WFA yang disebutkan oleh Kossek & Michel (2011) yaitu pengaturan yang memungkinkan karyawan untuk memiliki beberapa pilihan untuk menentukan berapa lama, kapan atau dimana mereka terlibat dalam suatu pekerjaan untuk waktu tertentu. Saat ini WFA menjadi alternatif yang efektif untuk menarik dan mempertahankan pegawai millennial yang cenderung tidak mau terikat oleh tempat dan waktu dalam bekerja (Coff & Kryscynski, 2011).

Sistem kerja WFA menghendaki pegawai untuk bekerja dan berkinerja mandiri. Sehingga diperlukan strategi dalam membangun motivasi atau semangat kerja di instansi pemerintahan. Meskipun saat ini WFA masih dalam tahap formulating oleh Komite Pengarah Reformasi Birokrasi Nasional (KPRBN)

dan Kementerian PAN-RB dengan membuat kajian terkait penyusunan peraturan fleksibilitas lokasi kerja (work from anywhere), fleksibilitas waktu kerja (flexi time) dsb, akan penting untuk kita sebagai ASN mempersiapkan diri menghadapi sistem WFA yang akan dikembangkan dan dijalankan nanti supaya mereka mampu menjalankan peran sebagai abdi pemerintah dengan baik serta mampu mendukung program pemerintah secara berkesinambungan.

Implementasi dari sistem WFA menurut para ahli terdiri dari tiga skema, yaitu:

1. Pengaturan fleksibel dalam hal jumlah pekerjaan (Christensen & Staines, 1990)
2. Pekerja diberikan pilihan untuk menentukan caranya sendiri dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan, contohnya pekerja diberikan pengurangan jumlah pekerjaan atau waktu kerjanya dikurangi, pekerjaan paruh waktu, dan pembagian pekerjaan kepada rekan kerjanya untuk mempercepat penyelesaian
3. Pengaturan fleksibel dalam hal tempat kerja (Hill et.al., 2001)
4. Pekerja diberikan pilihan untuk menentukan tempat dimana dia akan menyelesaikan sebuah pekerjaan. Contohnya telecommuting dan kantor virtual
5. Pengaturan fleksibel dalam hal waktu kerja (Gajendran & Harrison, 2007)
6. Pekerja diberikan kebebasan dalam menentukan kapan mereka datang dan pulang kerja dan instansi harus membuat rentang waktu wajib bagi setiap karyawan harus hadir seperti kebijakan flexi time atau shift kerja.

Implikasi Positif WFA

Implikasi positif tentang work from anywhere adalah sebagai berikut:

- Meningkatnya produktivitas dan kinerja pegawai (Bloom, 2015; Masuda, 2012). Pegawai yang menerapkan sistem WFA lebih konsentrasi dan semangat karena diberikan kebebasan menentukan sendiri waktu dan lokasi kerja yang nyaman dan kondusif sehingga dapat meningkatkan performance instansi secara keseluruhan.
- Menaikkan kinerja dan image instansi (Gambles, 2006; Lewis, 2003; Abid & Barech, 2017). Instansi yang menerapkan WFA dianggap mampu menyuguhkan alternatif kerja yang membuat pegawai memiliki moral untuk berkontribusi lebih baik.
- Memberikan kepuasan dan kebahagiaan pegawai karena dapat mengatur pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan lebih baik (Ya Tang & Wadsworth, 2008)
- WFA dapat digunakan sebagai pemikat atau daya tarik untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang terampil (Coff & Kryscynski, 2011). Pegawai millennial memiliki sudut pandang yang lebih bebas dalam menentukan pilihan pekerjaan dan lokasi kerja. Instansi harus mampu mengakomodir kebutuhannya dalam hal ini guna tercipta keseimbangan kerja dan kehidupan pribadinya (life work balance).
- Pekerja melakukan interaksi sosial dengan rekan kerja dengan tatap muka dan komunikasi langsung di tempat kerja. WFA dapat berpotensi untuk menurunkan interaksi sosial, empati dan simpati sesama pekerja karena jarang bertemu dan komunikasi hanya dilakukan melalui dunia maya.
- Pengawasan kerja oleh atasan berkurang. Karenanya sistem WFA memerlukan peraturan yang jelas dan tegas terkait standar kinerja dan rentang kendali pengawasannya. Kossek & Michel (2011) menyatakan jika kontrol pekerjaan tinggi maka pekerja merasakan ketegangan psikologis yang tinggi juga. Kurangnya control atasan dikhawatirkan akan mengurangi semangat kerja dan menurunkan kinerja pekerja dan instansi. Ini akan membuat pelayanan menurun dan menciptakan citra buruk instansi di mata masyarakat.
- Benturan kepentingan atau konflik pekerjaan-rumah (Masuda et.al., 2012). Waktu dan tempat kerja yang fleksibel berpengaruh terhadap pekerjaan rumah atau urusan keluarga. Terlebih lagi dengan pekerja yang memiliki anak masih kecil dan membutuhkan perhatian ekstra di rumah. Hal ini membawa asumsi bahwa seorang ibu dengan anak kecil sulit untuk bekerja dari rumah. Untuk menghindari itu, pekerja harus memiliki komitmen tegas untuk dapat membuat prioritas antara urusan pribadi atau keluarga dengan urusan pekerjaan.

Konsekuensi WFA

Konsekuensi dari pemberlakuan work from anywhere adalah sebagaimana berikut ini:

- Meningkatkan biaya koordinasi (Choudhury, 2020)
- Karena tatap muka berkurang, maka koordinasi akan dilakukan melalui media komunikasi digital yang membutuhkan biaya pemeliharaan atau maintenance dalam penggunaannya seperti media teleconference (seperti zoom, ms teams, dll), pulsa telepon dan data internet.
- Ketergantungan pada teknologi informasi (Choudhury, 2020)
- Bila implementasi WFA tidak diimbangi dengan sarana dan prasarana teknologi informasi yang memadai maka para pekerja akan kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Diperlukan media kerja seperti komputer, jaringan internet yang stabil dan wadah pengelolaan data digital yang besar. Bila salah satu komponen tersebut tidak tersedia maka pekerjaan akan terhambat.
- Berkurangnya interaksi sosial di tempat kerja.

Sumber:

- Wacana Work From Anywhere bagi ASN: apa saja yang harus dipersiapkan pemerintah agar penerapannya efektif. Theconversation.com
- Ashoush et.al. (2015). Pengaturan Waktu Kerja Fleksibel; Topik Terkait dan Arah. Journal of Business Studies Quarterly Vol. 7, Nomor 1
- Kossek, E. dkk. (2011). Bagaimana Penelitian Pekerjaan-Keluarga Akhirnya Dapat Berdampak pada Organisasi. Psikologi Industri dan Organisasi. 4. 352-369.
- Masuda, A. et. Al. (2012). Ketersediaan Pengaturan Kerja yang Fleksibel dan Hubungannya dengan Work-to Konflik Keluarga, Kepuasan Kerja, dan Niat Perputaran: Perbandingan Tiga Cluster Negara.. Psikologi terapan: tinjauan internasional. 61 (1). 1-29
- Rau, B dan Hyland, M. (2002). konflik peran dan pengaturan kerja yang fleksibel: efeknya pada pelamar daya tarik. Psikologi



ASN PELAYAN PUBLIK

#BANGGAMELAYANIBANGSA

Oleh: Ana Nurmuthmainah

Apa yang terlintas dalam pikiran Anda ketika harus berhadapan dengan pelayanan publik pada instansi pemerintah? Tidak sedikit yang menyampaikan bahwa waktu penyelesaian yang lama, prosedur yang berbelit, petugas yang kurang ramah, tidak transparan, pengaduan yang tidak ditindaklanjuti, dan sebagainya. Tuntutan masyarakat terkait pelayanan publik yang akuntabel menjadi tantangan untuk berbenah diri dengan adaptif terhadap perubahan dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Sebagaimana diketahui, pada tanggal 27 Juli 2021 Presiden Joko Widodo telah meluncurkan core value ASN BerAKHLAK dan tagline ASN #banggamelayanibangsa. Core Value BerAKHLAK yang merupakan akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif. Berorientasi Pelayanan menjadi core value yang berada di urutan paling awal dan menjadi faktor pembeda dengan core value pegawai BUMN. Lalu bagaimana kita memaknainya?

Pada dasarnya pelayanan adalah tugas utama pemerintah sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan

Publik. Di samping itu, pelayanan publik merupakan salah satu kompetensi manajerial yang wajib dimiliki oleh setiap ASN dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan Peraturan Menpan-RB Nomor 38 Tahun 2017, pelayanan publik adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan kegiatan pemenuhan kebutuhan pelayanan publik secara profesional, transparan, mengikuti standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/golongan/partai politik.

Mengingat bahwa ASN yang dulu dikenal sebagai abdi negara, saat ini bertransformasi menjadi pelayan publik, seorang ASN dituntut untuk dapat memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Selalu bersikap ramah kepada siapa saja, terutama kepada masyarakat. Dapat diandalkan serta cekatan dan dapat memberikan solusi atas masalah-masalah yang ada di masyarakat. Dalam memberikan pelayanan publik, seorang aparatur sipil negara harus selalu melakukan perbaikan tiada henti, baik dari peningkatan kompetensi maupun cara pelayanan. Hal ini dalam rangka perwujudan harapan dari Presiden Joko Widodo yakni pelayanan tidak hanya sekedar delivered namun juga harus well received.

Pada kesempatan Sosialisasi Pelayanan Publik yang digelar pada 29 Juni 2022 untuk pegawai di lingkungan Kantor Regional V Badan Kepegawaian Negara, Asisten Deputi Fasilitasi dan Koordinasi Strategi Pengembangan Pelayanan Publik, Kementerian PAN-RB yakni Bapak Ajib Rakhmawanto mengungkapkan bahwa pelayanan publik sebagai muara dari reformasi birokrasi. Untuk mewujudkan hal tersebut maka perlu adanya peningkatan kualitas pelayanan publik yang secara komprehensif yang meliputi:



Pemenuhan Aturan Penyelenggaraan Pelayanan Publik

- Penguatan Standar Pelayanan
- Partisipasi Masyarakat
- Maklumat Pelayanan
- Pengukuran Survei Kepuasan Masyarakat
- Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik

Peningkatan Kualitas SDM Aparatur

1. Budaya Pelayanan Prima
2. Hospitality
3. BerAKHLAK
4. Reward dan Punishment

Pemenuhan Sarana dan Prasarana

Penyelenggaraan Pelayanan Inklusif

Percepatan Transformasi Digital

- Transformasi Digital
- Sistem Informasi Pelayanan Publik (SIPP)



Kantor Regional V Badan Kepegawaian Negara berkomitmen menjawab tantangan peningkatan kualitas pelayanan publik melalui langkah konkret yaitu PANGGLIMA PERUBAHAN yang terdiri dari penguatan standar pelayanan dan SOP yang telah menyesuaikan kebijakan penyederhanaan birokrasi dan transformasi digital, mendorong partisipasi masyarakat dengan Panglima Ngonten yakni publikasi konten kepegawaian, menindaklanjuti pengaduan masyarakat melalui Panglima Satya; secara berkala melakukan peningkatan kapasitas SDM Aparatur utamanya melalui Panglima Bercerita yaitu kegiatan sharing knowledge antar

pegawai dan menginternalisasi core value melalui Panglima BerAKHLAK kepada seluruh pegawai tanpa terkecuali; merespon kebutuhan pengguna dengan penyempurnaan sarana dan prasarana; serta melakukan percepatan transformasi digital melalui inovasi layanan Panglima Bertransformasi yakni melalui integrasi aplikasi SiOndel dengan aplikasi DELIMA. Aplikasi SiOndel memiliki peran dalam pelayanan kepegawaian utamanya terkait proses kenaikan pangkat dan pensiun. SiOndel yang pada awalnya hanya diperuntukkan dan bisa diakses oleh pengelola kepegawaian yakni BKD/BKPSDM, kini telah terintegrasi oleh DELIMA yaitu aplikasi yang

berfungsi untuk mengecek progres proses kenaikan pangkat dan pensiun PNS di wilayah kerja Kantor Regional V Badan Kepegawaian Negara hanya dengan bekal NIP PNS saja. Pengembangan aplikasi ini sebagai respon dari masukan yang disampaikan dalam Kanreg V Mendengar yang diselenggarakan secara berkala di wilayah kerja Provinsi Lampung,

Provinsi Kalimantan Barat serta Provinsi DKI Jakarta.

Dengan adanya perubahan mindset ASN Pelayan Publik #banggamelayanibangsa diharapkan dapat memupuk semangat dan motivasi ASN untuk terus bersinergi dalam menciptakan transformasi dan akselerasi pelayanan publik.





MENGENAL PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN DALAM MANAJEMEN ASN

Oleh: Fandi Yanuar Rahman

Pengawasan dan Pengendalian merupakan suatu kegiatan yang sangat penting dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan oleh suatu organisasi/kelompok. Sebelum membahas pengawasan dan pengendalian dalam Manajemen ASN secara mendalam akan lebih baik jika memahami arti secara umum dari pengawasan dan pengendalian. Dalam ilmu manajemen dikenal suatu istilah yaitu POAC, apa itu POAC? POAC merupakan kata singkatan dari Planning yang merupakan apa dan bagaimana atau perencanaan terhadap tujuan yang akan dicapai, Organizing merupakan kegiatan untuk memastikan bahwa tersedianya sumber daya yang memadai untuk mencapai tujuan, Actuating merupakan kegiatan pelaksanaan atas tujuan yang telah direncanakan, dan Controlling merupakan kegiatan pengawasan terhadap pelaksanaan tujuan agar sesuai dengan rencana, visi, misi, aturan, dan mekanisme. Sejalan dengan makna Controlling dalam istilah POAC, pengawasan dan pengendalian secara garis besar merupakan upaya untuk menjaga berjalannya suatu kegiatan agar sesuai dengan prosedur untuk mencapai hasil yang optimal. Lebih mendalam lagi dalam prinsip ilmu manajemen, pengawasan merupakan kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria norma standar atau rencana-rencana yang ditetapkan (Handoko, 2004). Dalam hal melakukan pengawasan perlu diimbangi dengan pelaksanaan pengendalian sebagai bentuk upaya atau aksi untuk mengatur, mempengaruhi, dan mengendalikan agar ketika terjadi suatu hal yang tidak sesuai dengan prosedur dalam suatu kegiatan menjadi sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada. Proses pengawasan dan pengendalian dalam dunia

birokrasi dan pemerintahan memiliki banyak bentuk implementasinya dengan tujuan yang sama yaitu agar segala sesuatu proses dan kegiatan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada seperti halnya pelaksanaan monitoring dan evaluasi, pelaksanaan revaluasi, hingga kegiatan audit.

Dalam Pasal 25 Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Presiden sebagai pemegang kekuasaan pemerintahan dan pemegang kekuasaan tertinggi dalam kebijakan, pembinaan profesi, dan Manajemen ASN. Untuk menyelenggarakan kekuasaan sebagaimana dimaksud, Presiden telah mendelegasikan sebagian kekuasaannya kepada Badan Kepegawaian Negara dalam hal kewenangan dalam penyelenggaraan Manajemen ASN, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur dan kriteria Manajemen ASN.

Badan Kepegawaian Negara atau yang selanjutnya disebut BKN, merupakan instansi pembina dan penyelenggara Manajemen ASN sebagaimana disebutkan dalam Pasal 47 dan Pasal 49 Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu BKN memiliki Fungsi yang salah satunya adalah pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN dan dalam penyelenggaraan Manajemen ASN BKN berwenang melakukan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK) Manajemen ASN. Dalam Pasal 306 dan Pasal 307 Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 2 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara disebutkan bahwa Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian merupakan unsur pelaksana sebagian tugas BKN dalam hal melakukan Pengawasan dan Pengendalian, Deputy Bidang Pengawasan dan



Pengendalian Aparatur Sipil Negara 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 tertentu. Untuk menjangkau dan menjamin pelaksanaan Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN sesuai dengan NSPK di seluruh instansi pemerintahan Indonesia, maka Pengawasan dan Pengendalian pada instansi daerah telah diberikan kewenangannya kepada Kantor Regional BKN yang mana dalam pelaksanaannya Kantor Regional melakukan koordinasi dengan pejabat yang membidangi Pengawasan dan Pengendalian pada BKN dan bertanggung jawab atas pelaksanaan Pengawasan dan Pengendalian kepada Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 21 Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 31 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara dalam hal Pengawasan dan Pengendalian di Wilayah Kerja Kantor Regional di mana Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian memiliki tugas dan fungsi melakukan pengembangan kepegawaian dan supervisi pelaksanaan Manajemen ASN instansi di wilayah kerjanya.

Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian dan Kantor Regional BKN dalam hal melaksanakan fungsi Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN dibantu oleh jabatan Fungsional Auditor Manajemen ASN. Dalam Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 94 Tahun 2020

tentang Jabatan Fungsional Auditor Manajemen ASN disebutkan bahwa Auditor Manajemen ASN berkedudukan sebagai pelaksana teknis di bidang Audit Manajemen ASN pada Badan Kepegawaian Negara. Di bawah komando Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian, dengan motto FIND, FIX, and FINISH Auditor Manajemen ASN bergerak untuk mengawal penyelenggaraan Manajemen ASN pada setiap instansi apakah sudah sesuai dengan NSPK atau belum sesuai. Jika terdapat ketidaksesuaian penyelenggaraan Manajemen oleh instansi, maka Auditor Manajemen ASN akan berperan untuk menganalisis dan memberikan solusi sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Ibaratnya seorang Auditor Manajemen ASN adalah sebagai seorang dokter dan instansi yang tidak menaati peraturan adalah orang yang sakit, ketika melakukan diagnosis penyakit maka Auditor Manajemen ASN akan memberikan obat atau tindakan sebagai solusi terhadap permasalahan tersebut sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku. Hal-hal yang tidak sesuai ketentuan tersebut jika terus dibiarkan, maka akan menimbulkan masalah di kemudian hari sehingga Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian menciptakan beberapa instrumen agar dapat terus memantau pelaksanaan penyelenggaraan Manajemen ASN oleh setiap Instansi. Instrumen tersebut di antaranya adalah aplikasi Indeks NSPK Implementasi Manajemen ASN sebagai tolak ukur kriteria penyelenggaraan Manajemen ASN oleh instansi dan aplikasi I'DIS untuk memantau proses penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang melanggar disiplin.

Lalu bagaimana dengan instansi yang setelah

dilakukan diagnosis dan telah diberikan solusi tetap tidak mematuhi atau bahkan melanggar? Terhadap instansi tersebut BKN dapat mengambil tindakan administratif dan konsekuensi sebagaimana disebutkan dalam Pasal 19 ayat 2 Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan Dan Pengendalian Pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara yaitu peringatan, pencantuman dalam daftar pelanggar NSPK Manajemen ASN, pemblokiran data kepegawaian dan/atau layanan kepegawaian, pencabutan keputusan atas pengangkatan, pemindahan, atau pemberhentian selain yang menjadi kewenangan Presiden, hingga pembatalan atas keputusan yang ditetapkan oleh PPK, PyB, atau pejabat lain yang ditunjuk selain yang menjadi kewenangan Presiden dan/atau rekomendasi pencabutan atau pengalihan kewenangan PPK, PyB, atau pejabat lain yang ditunjuk dalam hal objek rekomendasi yang ditetapkan oleh Presiden.

Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN merupakan suatu komponen penting dalam penyelenggaraan Manajemen ASN sebagai bentuk implementasi POAC dalam ilmu manajemen. Sebagai bentuk gerakan untuk mendukung agar tidak terjadi pelanggaran terhadap penyelenggaraan Manajemen ASN, mari kita gaungkan bersama #CegahPelanggaranNSPK demi mendukung terwujudnya good governance yang bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.

Daftar Pustaka:

- Handoko, Hani T., 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan Dan Pengendalian Pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 94 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Auditor Manajemen ASN
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 2 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara.
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 31 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara.

“Sebagai bentuk gerakan untuk mendukung agar tidak terjadi pelanggaran terhadap penyelenggaraan Manajemen ASN, mari kita gaungkan bersama #CegahPelanggaranNSPK demi mendukung terwujudnya good governance yang bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.”



PENGELOLAAN KINERJA SEBAGAI BAGIAN DARI REFORMASI BIROKRASI

Oleh: Fitasari Dwi Cahyani

Reformasi Birokrasi merupakan langkah penting yang dilakukan oleh pemerintah untuk menjawab tantangan zaman dan menjadi salah satu strategi perbaikan mutu pelayanan kepada masyarakat. Reformasi Birokrasi dalam pengertiannya dapat diartikan sebagai perubahan pola pikir (mindset) dan budaya kerja (culture set) aparatur negara, di mana hal tersebut merupakan suatu upaya melakukan pembaharuan dan perubahan terhadap sistem pemerintahan yang menyangkut aspek-aspek kelembagaan atau organisasi, ketatalaksanaan atau business process, dan sumber daya manusia aparatur. Upaya ini dilakukan demi meningkatkan mutu pelayanan pemerintah melalui birokrasi yang senantiasa harus ditingkatkan menjadi lebih baik dari waktu ke waktu.

Peran Aparatur Sipil Negara atau ASN sebagai bagian dari reformasi birokrasi tentunya penting dan esensial. Hal ini dikarenakan ASN merupakan penggerak roda tata kelola pemerintah dan penyelenggaraan pelayanan publik sekaligus sebagai sumber daya yang perlu dikelola dan dikembangkan. ASN merupakan profesi yang berkewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya serta wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya. Selain itu, ASN juga harus menerapkan prinsip sistem merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara. Manajemen ASN sendiri merupakan pengelolaan ASN untuk menghasilkan ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Untuk itu, ASN yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam mencapai tujuan reformasi birokrasi.

Saat ini, ASN dapat mengelola dan mengembangkan dirinya dengan berbagai cara.

Pengelolaan diri salah satunya dapat dilakukan dengan menentukan suatu indikator keberhasilan bagi diri sendiri agar apa yang dilakukan dan dikerjakan sehari-hari khususnya dalam pekerjaan dapat terarah dengan baik dan memberikan kontribusi terhadap tercapainya keberhasilan tersebut. Dalam organisasi, keberhasilan yang dicapai dapat diibaratkan sebagai tujuan organisasinya. Seiring dengan langkah yang dilakukan dalam mencapai tujuan dimaksud, tidak jarang ditemui tantangan dan adanya kesenjangan antara tujuan dan kemampuan seseorang. Untuk itu perlu dilakukan pengembangan diri.

Pengembangan diri adalah upaya yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan kesadaran dan identitas diri, mengembangkan bakat dan potensi, serta meningkatkan kualitas hidup. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan cara mengikutsertakan diri dalam berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, meningkatkan kompetensi pendidikan, hingga mau mengasah kemampuan diri dengan terjun langsung kepada situasi-situasi yang riil di lapangan demi mendapatkan suatu pengalaman. Cara-cara tersebut dapat dilakukan agar seorang ASN dapat melaksanakan kewajibannya dalam mengelola dan mengembangkan diri.

Setelah upaya tersebut, tentunya perlu adanya suatu pengukuran untuk mengetahui seberapa jauh seorang ASN tersebut sudah mengelola dan mengembangkan dirinya. Pengukuran tersebut dapat dilakukan melalui penilaian kinerja. Hal ini berkaitan juga dengan tanggung jawab ASN yaitu mempertanggungjawabkan kinerjanya. Dalam pelaksanaan sistem merit, penilaian kinerja juga memiliki peran yang cukup penting salah satunya sebagai indikator pengembangan karier.

Kegunaan penilaian kinerja secara sederhana

saat ini salah satunya adalah sebagai prasyarat pengajuan pemberian layanan administrasi kepegawaian. Pengajuan mutasi, promosi, rotasi, pemberian penghargaan, kenaikan pangkat, bahkan pengajuan pensiun membutuhkan unsur penilaian kinerja pegawai sebagai pertimbangannya. Selain itu, penilaian kinerja juga dapat dijadikan acuan dalam memberikan kesempatan individu untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi tertentu. Hal ini dikarenakan dari penilaian kinerja yang baik dapat diartikan bahwa ASN dimaksud mampu untuk mengikuti pengembangan kompetensi sebaik-baiknya dan mengimplementasikannya dalam melaksanakan tugas di organisasi. Selain itu, ASN tersebut juga dianggap mampu membagikan ilmunya kepada rekan sejawat. Maka dari itu penilaian kinerja perlu untuk dilakukan oleh seorang ASN.

Penilaian kinerja sesuai dengan ketentuannya dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku ASN. Selain itu, perilaku juga menjadi bagian yang tidak lepas untuk dinilai. Hal ini dikarenakan perilaku ASN juga merupakan hal penting yang menjadi perhatian selain hasil kerja itu sendiri. Penilaian kinerja bukanlah semata-mata hasil dari satu langkah saja, melainkan dihasilkan dari suatu tahapan yang satu sama lain saling terkait dan berurut. Untuk itu tersusunlah tahapan sistem manajemen kinerja Pegawai Negeri Sipil.

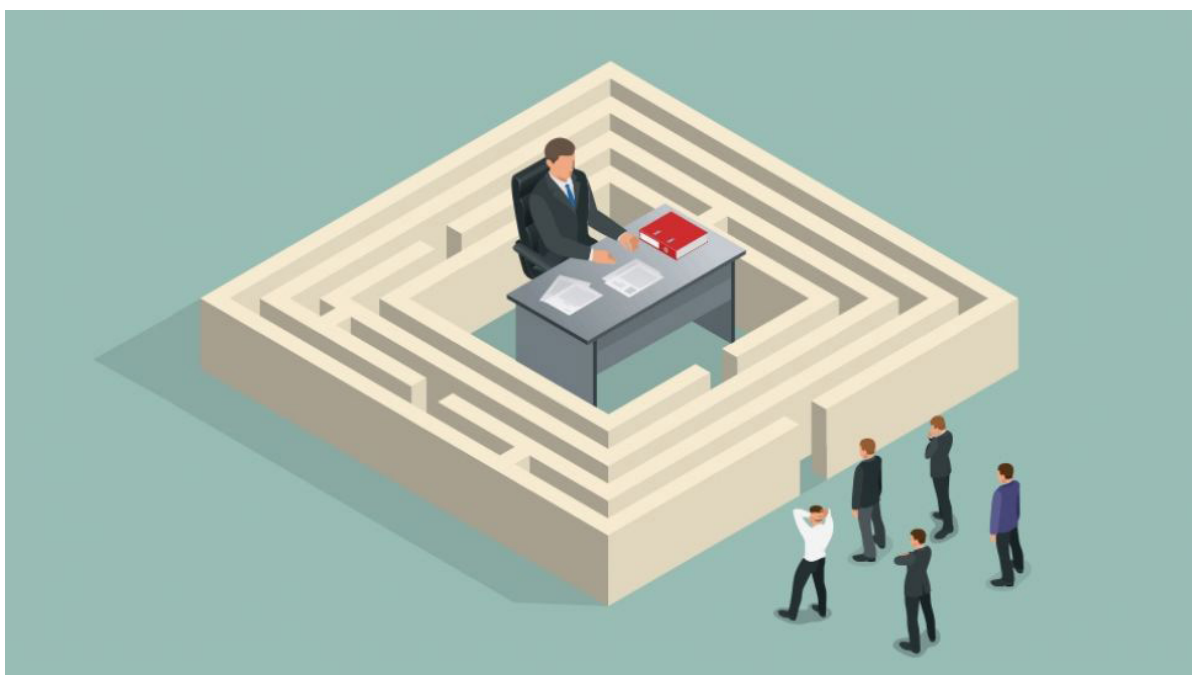
Seiring dengan berjalannya proses implementasi sistem manajemen kinerja, kebijakan yang dilakukan pemerintah juga berkembang dan terus diperbaharui.

Dengan adanya Peraturan Presiden Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, maka setelah 2 tahun lahirnya ketentuan turunan dan peraturan pelaksanaan dari peraturan ini yang mengatur pelaksanaan penilaian kinerja PNS, yaitu Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang juga telah diperbaharui dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Negara.

Dengan diperbaharainya kebijakan tersebut, maka fungsi dari penilaian kinerja itu sendiri terus berkembang ke arah yang lebih konkrit. Bukan hanya sebagai suatu prosedur administratif saja, melainkan bagian dari pengelolaan yang berkelanjutan. Penilaian kinerja bukan hanya sekedar untuk melabeli seorang pegawai dengan predikat tertentu dalam berkinerja, melainkan hasil tersebut digunakan untuk mengembangkan pegawai itu sendiri.

Ditengah pencapaian suatu tujuan, melalui pengelolaan kinerja dapat diidentifikasi bagaimana dan cara-cara apa saja yang dapat dilakukan untuk memenuhi tujuan tersebut agar pencapaiannya dapat lebih maksimal. Setelah itu, dilakukan juga dialog kinerja antara pimpinan dan pegawai yang dapat menghasilkan suatu kesepakatan tentang arah gerak. Kesepakatan ini tentunya akan berdampak pada efektifnya upaya pencapaian tujuan organisasi dan pasti akan memberikan kontribusi positif dari kinerja individu terhadap kinerja organisasi.

Selain aspek pencapaian tujuan atau target, aspek perilaku juga menjadi hal yang diperhatikan



pada pengelolaan kinerja. Perhatian pada aspek perilaku menunjukkan bahwa pegawai tidak hanya pemenuhan uraian tugas namun juga perilaku yang ditunjukkan dalam berinteraksi dengan lingkungan kerja pun berpengaruh terhadap cara memandang seorang pegawai sebagai individu, yang perlu dikelola dan dikembangkan. Tentunya melalui hal-hal tersebut di atas, penilaian kinerja yang dilakukan dapat lebih objektif dan dapat meningkatkan nilai manfaat dari hasil penilaian itu sendiri.

Pada saat ini ASN sedang dalam tahap implementasi Sistem Manajemen Kinerja. Tahapan Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan, tindak lanjut, dan penilaian kinerja. Perencanaan kinerja dilakukan dengan menetapkan ekspektasi kinerja, yaitu harapan atas hasil kerja dan perilaku kerja pegawai. Setelah disusun, pegawai melaksanakan pekerjaan yang sejalan dengan ekspektasi dimaksud dan akan dilakukan pemantauan secara periodik. Periode pemantauan umumnya berlangsung secara bulanan ataupun triwulan dan menghasilkan Evaluasi Kinerja Periodik. Evaluasi Kinerja Periodik kemudian diakumulasikan dalam satu tahun menjadi Evaluasi Kinerja Tahunan. Evaluasi Kinerja Periodik sebelum dikompilasi menjadi Evaluasi Kinerja Tahunan, dapat juga dijadikan bahan pembinaan kinerja pegawai. Pembinaan kinerja ini melalui dialog kinerja. Langkah tindak lanjut yang perlu dilakukan juga dapat disusun berdasarkan penilaian kinerja atau evaluasi kinerja pegawai agar penilaian kinerja pegawai dapat diperbaiki ataupun terus ditingkatkan.

Core Value ASN yang diluncurkan oleh Presiden RI Joko Widodo juga akan menjadi standar perilaku kerja Pegawai saat ini, yaitu Ber-AKHLAK. Ber-AKHLAK merupakan akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Diharapkan ASN dapat mengimplementasikan nilai-nilai tersebut dalam pelaksanaan tugas sehari-hari demi meningkatkan kepuasan publik terhadap layanan yang diberikan di manapun unit kerja dan siapapun pihak yang menjadi penerima layanan ASN. Hal ini juga menandakan bahwa pemerintah berupaya melakukan perubahan di berbagai aspek demi mewujudkan reformasi birokrasi.

Reformasi Birokrasi sudah sepatutnya menjadi agenda penting untuk dilaksanakan oleh seluruh ASN. Rancangan Grand Design Reformasi Birokrasi, perbaharuan pada sistem manajemen kinerja, juga penetapan Core Value ASN dan Employer Branding

#banggamelayanibangsa dapat kita maknai sebagai dorongan agar pelaksanaan Reformasi Birokrasi dapat terinternalisasi dalam diri seluruh ASN di seluruh instansi pemerintah sebagai pemegang tata kelola pemerintahan. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi juga hendaknya dapat menjadi bentuk ibadah kita lewat pekerjaan dan merupakan cara kita sebagai ASN untuk mempergunakan sebaik-baiknya privilege yang kita terima sebagai abdi negara dan mempertanggungjawabkannya. Diharapkan pelaksanaannya dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan mulianya yaitu terus maju demi kepentingan publik dan seluruh masyarakat Indonesia.

SUMBER:

- UU 5/2014
- PP 11/2007
- PP 30/2019
- Permenpan-RB 6/2022
- Wikipedia

“Dengan diperbaharainya kebijakan tersebut, maka fungsi dari penilaian kinerja itu sendiri terus berkembang ke arah yang lebih konkrit. Bukan hanya sebagai suatu prosedur administratif saja, melainkan bagian dari pengelolaan yang berkelanjutan.”



MANAJEMEN TALENTA ASN

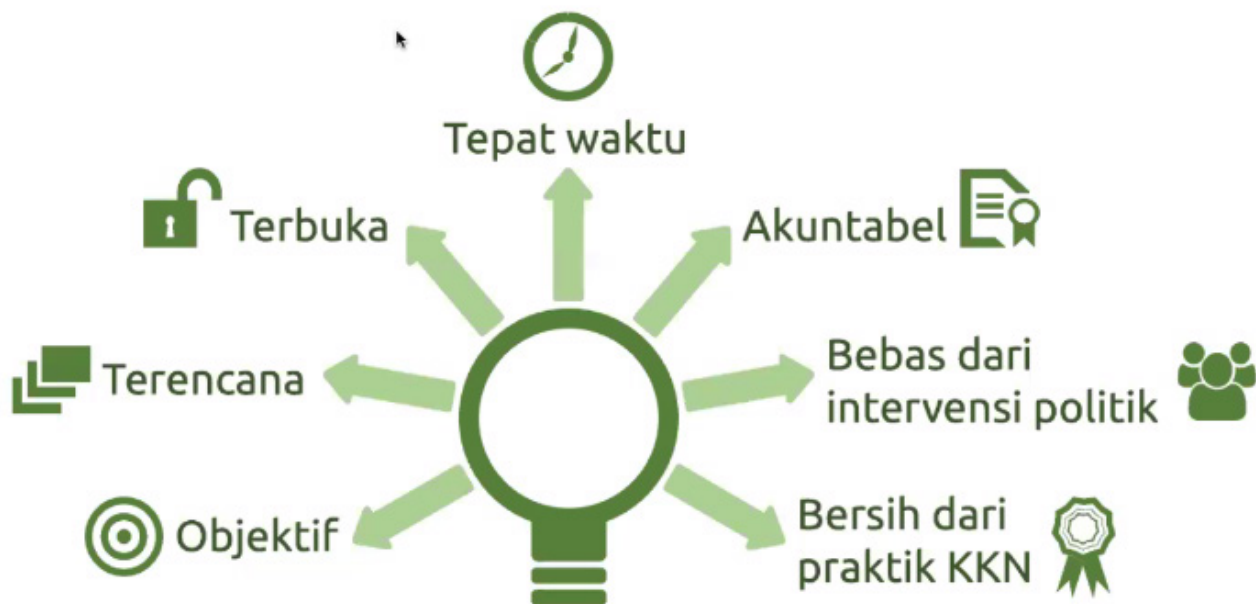
Oleh: Thema Harlitana

Pada dasarnya, Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran yang sangat penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik. Oleh sebab itu, untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dibutuhkan pegawai ASN yang bertalenta yaitu ASN yang memiliki performa, kompetensi, dan kinerja yang tinggi, serta profesionalisme, sehingga mereka dapat mendukung pembangunan nasional dan mampu beradaptasi dengan perubahan. Salah satu strategi yang dilakukan pemerintah untuk mewujudkan dan meningkatkan kualitas pegawai ASN yaitu melalui manajemen talenta.

Apa itu Manajemen Talenta ASN?

Manajemen talenta di lingkungan instansi pemerintah sendiri dapat kita ketahui melalui Permenpan RB Nomor 3 Tahun 2020 yang mendefinisikan manajemen talenta sebagai suatu sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi dan penempatan talenta yang diutamakan untuk mengisi posisi jabatan berdasarkan tingkat potensi dan kinerja tertinggi yang dilaksanakan secara efektif untuk memenuhi kebutuhan dalam rangka akselerasi pembangunan nasional.





Mengapa Manajemen Talenta ASN Penting?

Pada prinsipnya, Manajemen talenta ASN bertujuan untuk meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan nasional dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Selain itu, manajemen talenta bertujuan untuk menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci yang mendukung urusan inti organisasi (core business) sehingga dapat mendorong pencapaian strategis pembangunan nasional dan optimalisasi pelayanan publik.

Bagaimana Penerapan Manajemen Talenta ASN?

Penerapan manajemen talenta pada ASN dilaksanakan berdasarkan sistem merit yang mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja mulai itu dari perencanaan ASN, pengembangan kompetensi ASN dan karier, hingga pada kompensasi. Dalam hal ini berarti manajemen talenta dipersiapkan mulai dari pelaksanaan rekrutmen dan seleksi CPNS hingga pada rotasi ataupun promosi pejabat sebagai pemimpin masa depan.

Pada saat ini, manajemen talenta sudah mulai diterapkan di instansi pemerintah. Bahkan, sebanyak 24 instansi pemerintah telah ditunjuk untuk menjadi proyek percontohan penilaian penerapan manajemen talenta ASN. Instansi pemerintah yang telah ditunjuk tersebut, didasarkan atas penilaian tahun 2020 yang mendapatkan indeks sistem merit berkategori sangat baik.

Hal tersebut dilakukan sebagai permulaan agar penerapan manajemen talenta dapat diperbaiki dan terus ditingkatkan serta memperkuat sistem merit

yang sudah berjalan dengan sangat baik pada instansi tersebut.

Apa saja Prinsip Manajemen Talenta ASN?

Manajemen Talenta dilaksanakan berdasarkan sistem merit dengan kandungan prinsip sebagai berikut:

- **Objektif.** Yaitu proses dalam manajemen talenta ASN sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi;
- **Terencana.** Manajemen talenta ASN mempersiapkan suksesor pada masing-masing jabatan target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target;
- **Terbuka.** Informasi manajemen talenta ASN yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan talenta dapat diakses oleh seluruh pegawai ASN;
- **Tepat Waktu.** Jabatan target dalam manajemen talenta ASN yang lowong dapat segera diisi oleh suksesor sehingga tidak terdapat jabatan lowong dalam waktu lama dan menjamin persediaan talenta dalam pengisian jabatan target;
- **Akuntabel.** Dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan;
- **Bebas dari Intervensi Politik.** Manajemen talenta ASN bebas dari pengaruh dan/atau

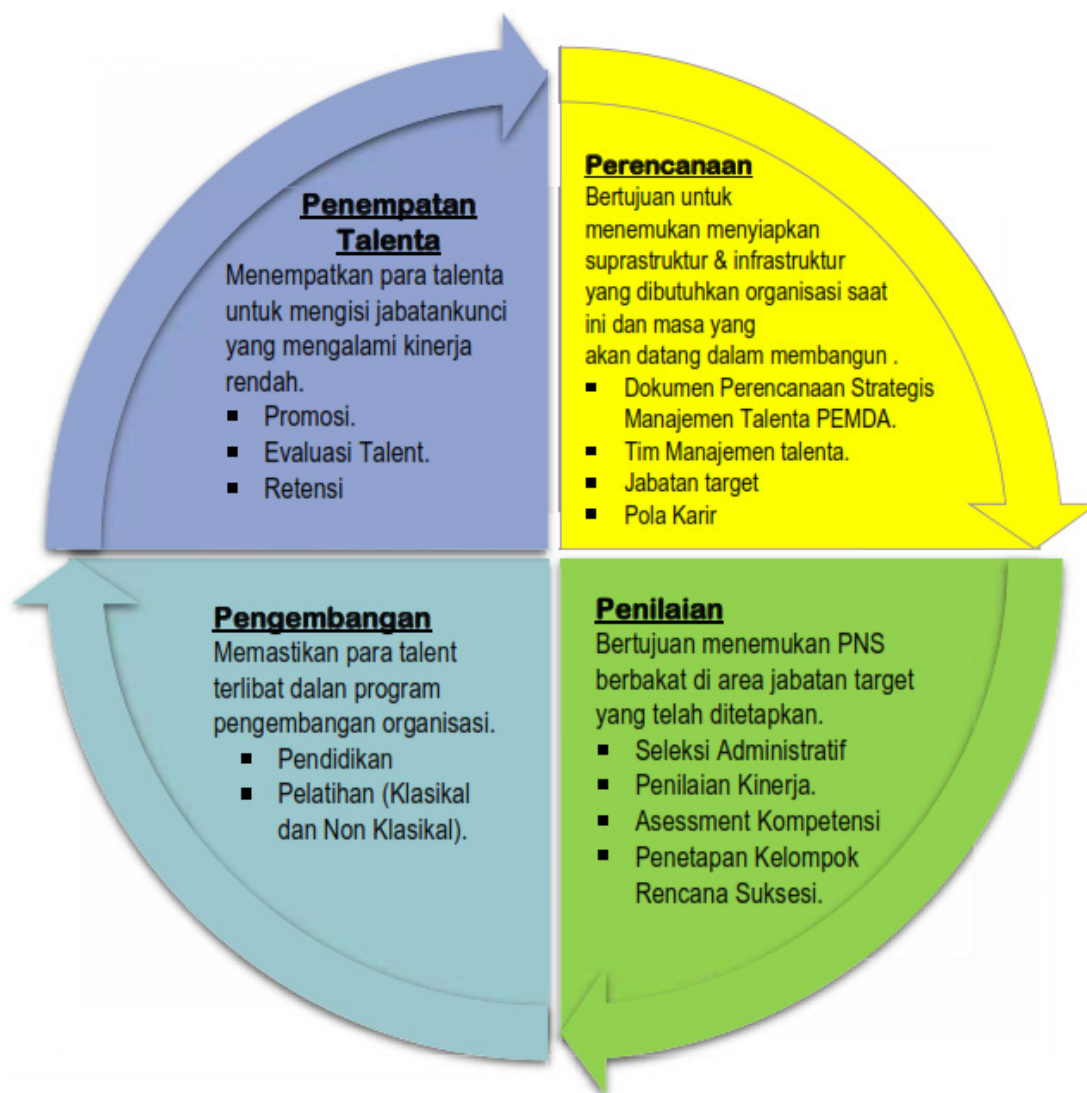
tekanan politik;

- **Bersih dari Praktik KKN.** Manajemen talenta ASN bersih dari praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.

manajemen talenta bagi PNS di pemerintahan daerah akan berbeda dengan di tingkat pusat. Berdasarkan syarat sistem merit yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang

Bagaimana Membangun Manajemen Talenta ASN?

Bagi pemerintah, model manajemen talenta sangat bergantung pada kebijakan manajemen ASN serta karakter tugas dan fungsi pemerintah daerah yang banyak memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat. Sehingga karakter pengembangan



Manajemen PNS, maka siklus manajemen talenta adalah:

Referensi :

- Permenpan nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara
- Humas. 2021. Manajemen Talenta Wujudkan Kualitas ASN Berkinerja Baik. <https://portal.ahu.go.id/id/detail/75-berita-lainnya/2893-manajemen-talenta-wujudkan-kualitas-asn-berkinerja-baik>. Diakses pada 13 Oktober 2022.

- Humas KemenpanRB. 2021. 24 Instansi Pemerintah Jadi 'Pilot Project' Penilaian Penerapan Manajemen Talenta ASN. <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/24-instansi-pemerintah-jadi-pilot-project-penilaian-penerapan-manajemen-talenta-asn>. Diakses pada 13 Oktober 2022.
- Humas KASN. 2020. Manajemen Talenta Sebagai Sarana Menemukan Kader Pemimpin Masa Depan. <https://kasn.go.id/id/publikasi/manajemen-talenta-sebagai-sarana-menemukan-kader-pemimpin-masa-depan>.



REVIEW FILM PENDEK “KTP”

Oleh: Fitasari Dwi Cahyani

Film pendek berjudul KTP merupakan salah satu film pendek yang diikutsertakan dalam Festival Video Edukasi Tahun 2016 yang diadakan oleh Balai Pengembangan Media Televisi Pendidikan (BPMTP) Pusat Teknologi Informasi dan Komunikasi Kementerian Pendidikan Nasional dan Kebudayaan. Film ini bahkan mendapatkan gelar Karya Terbaik 1 dalam festival tersebut pada kategori umum. Film yang ditulis dan disutradarai oleh Bobby Prasetyo tersebut mengangkat kisah seorang Pegawai Negeri Sipil yang sedang menjalankan tugasnya di masyarakat. Seperti apa sih film tersebut? Apa makna yang dapat diambil dari film ini untuk para Pegawai Negeri Sipil? Mari kita bahas bersama.

Film pendek “KTP” yang berdurasi kurang lebih 15 menit ini ber-genre komedi kehidupan sehari-hari. Latar tempat film ini adalah Imogiri, Bantul, Jawa Tengah. “KTP” menceritakan tentang seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) bernama Darno yang bekerja di Kantor Kecamatan. Darno sedang blusukan ke dusun Rojoalas untuk mendata pegawai yang belum memiliki KTP untuk dibuatkan KTP-nya dan bisa mendapatkan fasilitas kartu kesehatan manula. Kali ini, warga dusun Rojoalas yang ia kunjungi adalah Mbah Karsono.

Setelah tiba di kediaman Mbah Karsono, Darno menyampaikan maksud kedatangannya dan mulai melakukan pendataan KTP. Namun pendataan tersebut terkendala lantaran agama atau kepercayaan



yang dianut Mbak Karsono tidak ada pada enam agama yang diakui pemerintah dalam formulir pendataan itu. Mbah Karsono yang menganut kepercayaan Kejawan enggan untuk mengakui dirinya menganut salah satu agama yang ada di formulir karena ia merasa tidak pernah beribadah

Kantor Kecamatan dengan tangan hampa.

Tokoh Darno dalam film ini dan bagaimana ia secara langsung berjumpa dengan masyarakat di lapangan dapat dijadikan suatu pembawa pesan moral bagi kita sebagai Pegawai Negeri Sipil yang memiliki



sesuai agama tersebut.

Kedatangan Nunung` yang hendak mengembalikan perkakas rumah yang dipinjam dari Mbah Karsono menambah komedi pada film pendek ini. Nunung mencoba membujuk dan membantu Mbah Karsono untuk menentukan salah satu agama sesuai dengan yang ada di formulir saja untuk sekadar pendataan dan agar tercatat saja. Akan tetapi Darno akhirnya juga tidak mau mencatat secara asal agama mbak Karsono karena takut dianggap memalsukan data. Karena tidak mendapatkan keputusan juga, akhirnya Nunung memiliki ide untuk memanggil Pak RT setempat. Scene terus berlanjut dengan ketidakmampuan pak RT mengambil keputusan dan kehadiran Bapak Harso yang juga mengatakan bahwa ia tidak bisa melakukan apa-apa. Penambahan karakter terus terjadi sampai pada akhirnya rumah Mbah Karsono penuh oleh warga Dusun Rojoalas yang dipanggil untuk berembuk membantu pendataan KTP Mbah Karsono. Saling berpendapat dan berdebat, pada akhirnya warga dusun tersebut memutuskan untuk tidak mendaftarkan Mbah Karsono sebagai penerima kartu kesehatan manula dan memilih untuk menanggung biaya kesehatan mbah Karsono bersama-sama apabila terjadi sesuatu kepadanya. Darno pun akhirnya harus kembali ke

profesi yang sama. Apa saja pesan moral yang dapat kita dapatkan? Berikut ada 3 poin yang bisa diambil.

- **PNS harus memiliki jiwa melayani**
Darno pada film ini melakukan 'jemput bola', yaitu mendatangi langsung warga yang untuk ia mintai datanya. Dengan menggunakan kendaraan seadanya ia rela memasuki kawasan yang bisa dibilang masih seperti hutan dengan jalan setapak dan petunjuk arah yang kurang jelas. Dari adegan ini kita diingatkan kembali bahwa sebagai PNS kita harus bisa melakukan tugas dengan penuh inisiatif dan dedikasi. Sepatutnya kita memiliki kemauan yang tinggi untuk melayani dan mau membantu warga yang membutuhkan.
- **PNS harus mempunyai sikap jujur**
Ditengah film pendek ini, Darno menunjukkan sikap enggan memilihkan sendiri agama mbah Karsono dengan alasan tidak mau memalsukan data. Hal ini menunjukkan bahwa Darno bersikap jujur. Kita sebagai PNS juga harus bersikap jujur dalam melaksanakan pekerjaan kita dan berani mengatakan tidak pada hal-hal yang tidak sesuai dengan ketentuan dan bukan malah berkompromi pada ketidakjujuran.
- **PNS harus memiliki kesabaran**
Dalam film pendek ini, Darno juga dengan



sabar menghadapi Mbah Karsono, Nunung, dan warga Rojoalas dan mau mendengarkan pendapat mereka. Walaupun hanya perihal pendataan agama, Darno memilih untuk tidak tergesa-gesa dan menunggu kesimpulan dari warga. Walaupun sebenarnya bisa saja Darno memutus perdebatan dan mengambil keputusan sendiri sehingga pekerjaannya bisa segera selesai. Hal ini menunjukkan bahwa pada dasarnya sebagai PNS kita tidak hanya menuntut keperluan kita dalam bekerja tapi juga mau mendengarkan apa yang menjadi keperluan masyarakat. Pada adegan ini juga kental menyiratkan budaya masyarakat Indonesia yaitu musyawarah.

Pegawai Negeri Sipil sebagai pelayan masyarakat memang memiliki tugas yang penting dan membutuhkan jiwa yang besar untuk bisa melayani masyarakat. Bagi yang belum menyaksikan film pendek ini, dapat mengakses film tersebut di aplikasi YouTube. Selamat menyaksikan.

SUMBER:

- Youtube.com
- Pns.kamikamu.co.id

“Pegawai Negeri Sipil sebagai pelayan masyarakat memang memiliki tugas yang penting dan membutuhkan jiwa yang besar untuk bisa melayani masyarakat.”

Terus berkarya menyongsong tahun baru dengan
semangat kepegawaian dan profesionalitas



SELAMAT TAHUN BARU
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)