

MEDIA KEPEGAWAIAN

KEMBANGKAN INOVASI & TINGKATKAN PELAYANAN



PERCEPATAN TRANSFORMASI LAYANAN

Menuju Birokrasi dan Manajemen ASN di Masa Depan

MEDIA KEPEGAWAIAN

KEMBANGKAN INOVASI & TINGKATKAN PELAYANAN



PERCEPATAN TRANSFORMASI LAYANAN
Menuju Birokrasi dan Manajemen ASN di Masa Depan

Foto Cover Wisnu Satriyo N

COVER STORY:

BKN mengajak seluruh pengelola kepegawaian untuk menerapkan *digital governance* secara masif sebagai basis pelayanan birokrasi, mengedepankan kolaborasi yang kohesif dan saling *acknowledge* terkait birokrasi dan manajemen ASN di masa depan. Pada cover Media Kepegawaian kali ini, kami mengibaratkan pegawai yang membawa komputer jinjing sambil berlari yang menggambarkan bahwa butuh kemampuan literasi yang baik, *emerging skill* serta komitmen yang kuat untuk dapat mempercepat transformasi layanan.

Pembaca yang budiman

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, Tim Redaksi Media Kepegawaian dapat menghadirkan Media Kepegawaian Edisi XIX Tahun 2022 dihadapan para pembaca. Pada edisi ini, kami mengajak pembaca untuk menyimak berita mengenai Pengukuhan Kepala Kantor Regional XII BKN yang baru oleh Gubernur Riau dan Percepatan transformasi layanan menuju birokrasi dan manajemen ASN di masa depan sebagai topik utama.

Pada edisi ini, kami mengajak pembaca untuk menyimak berita 17 Instansi di wilayah kerja Kanreg XII BKN yang meraih penganugerahan Instansi terbaik dalam BKN Award. Pada Tahun 2022 ini Kanreg XII BKN raih "sangat baik" pada evaluasi pelayanan publik oleh Kemenpan RB dan menerima penghargaan juara pertama untuk kategori pengelolaan BMN untuk aset lancar pada penganugerahan BMN award di lingkungan BKN serta Aplikasi SELAIS raih juara pertama sebagai inovasi reformasi birokrasi terbaik.

Pada edisi tahun ini kami juga tetap menyajikan informasi-informasi mengenai kegiatan yang diselenggarakan oleh Kanreg XII BKN diantaranya semarak perayaan 74 Tahun BKN, Rapat koordinasi kepegawaian dengan tema "Tranformasi pembinaan dan layanan kepegawaian menuju era WFA", Rapat koordinasi penguatan kolaborasi dalam pembinaan manajemen ASN serta Rapat koordinasi persiapan seleksi PPPK Tahun 2022.

Pembaca yang budiman, Pada rubrik artikel, kami mengajak para pembaca untuk menyimak ulasan mengenai *work from anywhere*: pola kerja masa depan, Tantangann Penyederhanaan Birokrasi: Semakin Sederhana Semakin Profesional dan Peraturan Presiden Nomor 116 tahun 2022 tentang pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN dalam analisis SWOT

Akhirnya kepada para pembaca, kami mengucapkan selamat membaca informasi yang kami sajikan.

Salam Kepegawaian

REDAKSI

Penanggung Jawab - Anna Hasnah Hasaruddin

Pemimpin Redaksi - Indra Jaya

Redaktur Pelaksana - Pungkas Muji Widodo

Penyunting / Editor - Sandro

Desain Grafis - Wisnu Satriyo N

Redaktur Foto - Sonya Nilam Sari

Sekretariat - Evaninta Olviana S



Media Kepegawaian adalah majalah resmi Kantor Regional XII BKN Pekanbaru yang memberikan informasi seputar kepegawaian di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru.

Pindai kode QR untuk membaca Media Kepegawaian secara digital.



LAPORAN KHUSUS

- 12 Kelola BMN untuk Aset Lancar dengan Baik Kanreg XII BKN diganjar Penghargaan
- 13 SELAIS Sabet Juara 1 sebagai Inovasi Reformasi Birokrasi Terbaik
- 14 Raih "Sangat Baik" dari Pelayanan Publik
- 15 Komitmen dalam Pembagunan Zona Integritas
- 16 Lokasi Baru UPT BKN Batam
- 18 Semarak 74 Tahun BKN Bangkit, Berkinerja, Bersama
- 21 Menuju Era Work From Anywhere Kanreg XII BKN gelar Rakor
- 22 Penguatan Kolaborasi dalam Pembinaan Manajemen ASN di Wilayah Kerja Kanreg XII BKN
- 24 SIMPEGNAS: Wujudkan Satu Data ASN
- 26 Penerapan Permen PANRB Nomor 6 Tahun 2022
- 28 Menjelang Seleksi PPPK Kepala Kanreg XII BKN Himbau Tekankan Koordinasi
- 29 Kakanreg XII BKN Lantik Pejabat Fungsional Asesor SDM Aparatur



8 Digital Governance sebagai Basis Pelayanan Birokrasi

BERITA AKTUAL

- 4 Gubernur Riau Kukuhkan Anna Hasnah Hasaruddin sebagai Kakanreg XII BKN
- 9 17 Instansi di Wilayah Kerja Kanreg XII BKN Raih BKN Award 2022.

ARTIKEL

- 30 Work From Anywhere Pola Kerja Masa Depan
- 33 Tantangan Penyederhanaan Birokrasi Semakin Sederhana Semakin Profesional
- 24 Perpres No 116 Th. 2022 Tentang Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN dalam Analisis SWOT

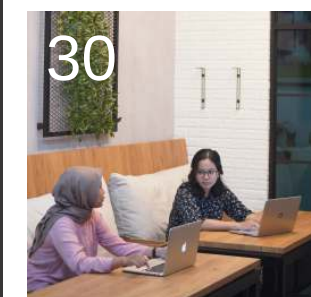




Foto
Sonya Nilam Sari
Wisnu Satriyo
Evaninta



Gubernur Riau kukuhkan Anna Hasnah Hasaruddin sebagai Kepala Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

Pekanbaru, Gubernur Riau Syamsuar mengukuhkan Kepala Kantor Regional XII BKN yang baru Anna Hasnah Hasaruddin pada Senin (18/04). Sebelumnya Anna Hasnah Hasaruddin menjabat sebagai Kepala Pusat Perencanaan Kebutuhan ASN yang pada Rabu (23/02) lalu telah dilantik oleh Plt Kepala BKN Bima Haria Wibisana di BKN Pusat.

Bertempat di Balai Pauh Janggi Gedung Daerah Provinsi Riau, Upacara pengukuhan turut dihadiri Plt Kepala BKN Bima Haria Wibisana, Deputy Bidang Sistem Informasi Kepegawaian BKN Suharmen, Kepala Biro Umum BKN Nanang Subandi dan Kepala Biro Humas, Hukum dan Kerjasama BKN Satya Pratama.

Dalam sambutannya Syamsuar menyampaikan bahwa Sinergi antara Kantor Regional XII BKN dengan Pemerintah Provinsi Riau sudah terjalin dengan sangat baik. “Kami berharap dengan dikukuhkannya Kepala Kantor Regional XII BKN yang baru, sinergi dan kolaborasi yang sudah baik ini dapat terus berjalan dan ditingkatkan kedepannya” jelasnya.

Lebih lanjut Syamsuar juga berpesan agar kantor Regional XII BKN dapat terus membina dan mendorong Pemerintah Daerah yang ada di wilayah kerjanya untuk dapat terus



memberikan layanan terbaik kepada masyarakat.

Dalam kesempatan yang sama Plt Kepala BKN menyampaikan bahwa pelaksanaan transformasi digital dalam memaksimalkan pelayanan publik di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru harus selalu dibina dan didampingi. Pelaksanaan urusan kepegawaian harus dapat dijangkau dengan mudah dan praktis.

Lebih lanjut Bima menyampaikan transformasi digital bukan hanya bagian dari Pemerintah Pusat namun diharapkan dapat diadopsi oleh Pemerintah Daerah khususnya yang berada dalam wilayah kerja Kanreg XII BKN. “Dengan Kepala Kantor Regional yang baru semoga dapat terjalin kerjasama yang baik antara BKN dengan Pemerintah Daerah dalam mewujudkan Transformasi Digital untuk layanan kepegawaian yang lebih baik” tutupnya. *sns*



Foto: Kiswanto Wisnu Satryo

Digital Governance sebagai Basis Pelayanan Birokrasi

Batam, Mengusung tema “Birokrasi dan Manajemen ASN di Masa Depan” Badan Kepegawaian Negara (BKN) gelar Rapat Koordinasi Nasional (Rakornas) Kepegawaian pada Kamis (21/07) secara *hybrid* di Hotel Marriott Harbour Bay Batam. Perhelatan akbar bagi seluruh Pengelola Kepegawaian tersebut turut dihadiri oleh Sekretaris Kementerian PANRB sebagai mitra kerja BKN dan PT. Pegadaian Persero sebagai narasumber yang membawakan pembahasan tentang sistem kerja dan inovasi layanan dari perspektif sektor pemerintahan. Selain itu BKN juga melibatkan beberapa perwakilan sektor swasta, di antaranya PT. Bank Central Asia (BCA) dan Grab Indonesia sebagai narasumber dalam rangka *knowledge-*

sharing seputar layanan transformasi digital dan *Human Resources (HR) Management*. Plt Kepala BKN Bima Haria Wibisana dalam sambutannya menjelaskan perubahan pola kerja dalam tatanan normal baru : *new mindset*, *skills* dan *digital government* adalah suatu kebutuhan basis dalam mencapai lingkungan kerja bersistem WFA yang menerapkan *flexible working arrangement* untuk mendapatkan *output* dengan tingkat kepuasan publik yang lebih baik. Bima berharap dengan diadakannya Rakornas ini, maka dapat terbentuk kolaborasi yang kohesif dan saling *acknowledge* terkait birokrasi dan manajemen ASN di masa depan. Kepala Biro Humas Hukum dan Kerja Sama

BKN, Satya Pratama melalui siaran pers menyampaikan bahwa sebagai upaya meningkatkan kualitas pengelolaan manajemen ASN terutama adaptasi kerja birokrasi terhadap perubahan masa pandemi Covid-19, BKN mengajak seluruh Pengelola Kepegawaian Instansi Pemerintah Pusat dan Instansi Pemerintah Daerah menerapkan *Digital Governance* secara masif sebagai basis pelayanan birokrasi. Termasuk dampaknya pada perubahan sistem kerja ASN ke depan. Hal tersebut yang melatarbelakangi BKN untuk melaksanakan evaluasi pengelolaan manajemen kepegawaian se-Indonesia pada tahun 2022. Rangkaian perhelatan Rakornas Kepegawaian juga diisi dengan *launching* kartu



pegawai virtual dan diskusi panel sekaligus tanya-jawab bersama Pejabat Pimpinan Tinggi Madya di lingkungan BKN, yaitu Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian, Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian, Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian, dan Sekretaris Utama BKN.

Dalam gelaran acara Rakornas, BKN juga mengumumkan penghargaan bagi pengelola kepegawaian terbaik melalui BKN award Tahun 2022 sebagai bentuk apresiasi atas komitmen instansi pemerintah dalam mendukung kemajuan kinerja birokrasi, khususnya dalam manajemen ASN. Penghargaan BKN award diberikan kepada Kementerian/Lembaga/Daerah yang dinilai telah berhasil melaksanakan penyelenggaraan manajemen ASN di lingkungannya masing-masing, mulai dari aspek pengadaan, proses bisnis kepegawaian, manajemen kinerja, penerapan Norma Standar Prosedur dan Kriteria (NSPK), sampai dengan pemanfaatan layanan

digital ASN. Adapun penilaian BKN award 2022 dibagi menjadi lima kategori, yaitu: Pertama, perencanaan kebutuhan dan mutasi kepegawaian. Kedua, penilaian kompetensi. Ketiga, implementasi penerapan manajemen kinerja. Keempat, penerapan pemanfaatan data – sistem informasi dan CAT. Dan kelima, implementasi manajemen ASN terbaik. Sebanyak 19 Instansi di Wilayah kerja Kantor Regional XII BKN berhasil menerima penghargaan sebagai Instansi terbaik dalam penganugerahan BKN award tersebut. 19 Instansi tersebut diantaranya, Pemerintah Provinsi Riau, Provinsi Sumatera Barat, Provinsi Kepulauan Riau, Kabupaten Indragiri Hilir, Kabupaten Kampar, Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hilir, Kota Dumai, Kabupaten Pesisir Selatan, Kabupaten Sijunjung, Kabupaten Solok Selatan, Kota Bukittinggi, Kota Padang, Kota Padang Panjang, Kota Payakumbuh, Kota Solok, Kabupaten Karimun, Kota Batam dan Kota Tanjungpinang. *sns*

17 Instansi di Wilayah Kerja Kanreg XII BKN Raih Penganugerahan Instansi Terbaik dalam BKN Award 2022

Dalam gelaran acara Rakornas yang mengusung tema “Birokrasi dan Manajemen ASN di Masa Depan” Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang diselenggarakan pada Kamis (21/07) secara *hybrid* di Hotel Marriott Harbour Bay Batam. BKN mengumumkan penghargaan bagi pengelola kepegawaian terbaik melalui BKN award Tahun 2022 sebagai bentuk apresiasi atas komitmen Instansi pemerintah dalam mendukung kemajuan kinerja birokrasi, khususnya dalam manajemen ASN.

Penilaian BKN award 2022 dibagi menjadi lima kategori, yaitu: Pertama, perencanaan kebutuhan dan mutasi kepegawaian. Kedua, penilaian kompetensi. Ketiga, implementasi penerapan manajemen kinerja.

Sekretaris Utama BKN menyerahkan BKN Award kepada beberapa Instansi di Wilayah Kepulauan Riau.

Bertempat di Aula Wan Seri Beni Kantor Gubernur Provinsi Kepulauan Riau Kota Tanjungpinang, Sekretaris Utama BKN Imas Sukmariah menyerahkan secara langsung penghargaan BKN award kepada beberapa Instansi di wilayah Provinsi Kepulauan Riau, pada Kamis (04/08).

Dalam penghargaan ini, Provinsi Kepulauan Riau mendapatkan peringkat kedua kategori penilaian kompetensi

Keempat, penerapan pemanfaatan data – sistem informasi dan CAT. Dan kelima, implementasi manajemen ASN terbaik.

Sebanyak 19 Instansi di Wilayah kerja Kantor Regional XII BKN berhasil menerima penghargaan sebagai Instansi terbaik dalam penganugerahan BKN award tersebut. 19 Instansi tersebut



diantaranya, Pemerintah Provinsi Riau, Provinsi Sumatera Barat, Provinsi Kepulauan Riau, Kabupaten Indragiri Hilir, Kabupaten Kampar, Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hilir, Kota Dumai, Kabupaten Pesisir Selatan, Kabupaten Sijunjung, Kabupaten Solok Selatan, Kota

Bukittinggi, Kota Padang, Kota Padang Panjang, Kota Payakumbuh, Kota Solok, Kabupaten Karimun, Kota Batam dan Kota Tanjungpinang.

dan peringkat ketiga kategori implementasi penerapan

Pada kesempatan tersebut, turut dilakukan penyerahan dokumen standar kompetensi jabatan oleh Kepala Kanreg XII BKN Anna Hasnah Hasaruddin kepada Provinsi Kepulauan Riau yang diterima oleh Gubernur Kepulauan Riau Ansar Ahmad. Gubernur kepulauan Riau Ansar Ahmad sangat mengapresiasi pelaksanaan *event* akbar RAKORNAS Kepegawaian yang dilaksanakan di kota Batam, Kamis (21/07) lalu. Beliau pun mendapat penghargaan atas partisipasinya dalam

pelaksanaan kegiatan tersebut.

Imas menyampaikan terima kasih kepada Gubernur Kepulauan Riau serta berbagai pihak atas suksesnya RAKORNAS Kepegawaian. Tak urung ucapan selamat kepada para penerima BKN award, serta pujian atas telah selesainya penyusunan standar kompetensi jabatan Provinsi Kepulauan Riau. Imas juga menyampaikan apresiasi kepada Kanreg XII BKN yang telah berkolaborasi dan melakukan pendampingan dalam penyusunan standar kompetensi tersebut.

Deputi SINKA serahkan BKN Award kepada Instansi di lingkungan Provinsi Sumatera Barat.

Penyerahan plakat dan piagam penghargaan kepada Instansi pemenang BKN *award* terkhususnya BKD Provinsi Sumatera Barat dan 8 BKPSDM Kabupaten/Kota di lingkungan Provinsi Sumatera Barat dilaksanakan di Aula Istana Bung Hatta Bukittinggi pada Senin (22/08).

Diserahkan oleh Deputi Sistem Informasi Kepegawaian BKN Suharmen, penghargaan kemudian diterima oleh kepala BKD Provinsi Sumatera Barat Ahmad Zakri, Walikota Padang Panjang Fadly Amran, Sekretaris Daerah Kota Padang Andree H Algamar, Sekretaris Daerah Kota Bukittinggi Martias Wanto, Wakil Bupati Solok Selatan Yulian Efi, Wakil Bupati Sijunjung Iraddatillah, Sekretaris Daerah Kota Payakumbuh Rida Ananda, Wakil Bupati Pesisir Selatan Rudi Hariyansyah, dan Kepala BKPSDM Kota Solok Bitel.

“Penghargaan ini menjadi semangat untuk tetap berkomitmen dalam upaya meningkatkan kualitas pengelolaan ASN, khususnya dalam mendukung sistem manajemen ASN berbasis sistem merit.” Hal ini disampaikan dalam sambutan Gubernur Sumatera Barat yang diwakilkan oleh Andri Yulika, Asisten Adm Umum Sumatera Barat.

Dalam kesempatan yang sama, Suharmen memberikan sosialisasi manajemen ASN pasca penyetaraan jabatan di

lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Upaya mewujudkan birokrasi yang dinamis, lincah, dan profesional terus digencarkan sampai ke tingkat Pemerintah Daerah. Untuk mendukung upaya tersebut, perlu transformasi mendasar dan menyeluruh dalam aspek sistem kerja di Instansi Pemerintah, termasuk penerapan *VUCA (Vision, Understanding, Clarity dan Awareness)* dalam peran ASN sebagai pelayan Publik.

Wakil Kepala BKN Serahkan BKN Award ke Walikota Batam dan Bupati Karimun.

Bertempat di Aula Kantor Walikota Batam, BKN menyerahkan penghargaan BKN *award* kepada Kota Batam. Penghargaan tersebut diserahkan secara langsung oleh wakil kepala BKN Supranawa Yusuf, Selasa (30/08)

Acara dihadiri oleh Walikota Batam Muhammad Rudi, Sekda Kota Batam Jefridin Hamid, Kepala BKPSDM Kota Batam Hasnah, Kepala Kanreg XII BKN Anna Hasnah Hasaruddin, Kepala UPT BKN Batam Delpa Nopri Kasmi, Kepala OPD dan Pejabat Administrator.

Pemerintah Kota Batam mendapatkan Peringkat Ketiga untuk kategori implementasi manajemen ASN terbaik, kemudian peringkat pertama untuk kategori pemanfaatan data, sistem informasi dan CAT, lalu peringkat kedua untuk kategori implementasi penerapan manajemen kinerja dan terakhir *special mention* untuk kategori komitmen

peningkatan pelayanan kepegawaian.

Pada Rabu (31/08), Supranawa Yusuf kembali menyerahkan penghargaan BKN *award* kepada Kabupaten Karimun di Aula Kantor Bupati Karimun. Penghargaan tersebut diterima langsung oleh Bupati Karimun Aunur Rafiq. Selain itu, turut hadir Sekda Karimun Muhd. Firmansyah, Kepala BKPSDM Karimun Sudarmadi, Kepala Kanreg XII BKN, Kepala UPT BKN Batam serta para undangan. Kabupaten Karimun mendapatkan peringkat kedua untuk kategori implementasi penerapan manajemen kinerja (wilayah barat kabupaten tipe kecil) pada ajang BKN *award* 2022 ini.

Supranawa Yusuf mengapresiasi atas capaian Kota Batam dan Karimun. Beliau berharap pengelolaan SDM di Kota Batam maupun Kabupaten Karimun mampu menjadi lebih profesional, serta berkomitmen terus dalam mengimplementasikan manajemen kinerja dengan baik sebagai bagian dari manajemen ASN.

Lebih lanjut, ia menuturkan bahwa penghargaan BKN *award* bukanlah tujuan utama, namun bagaimana Instansi dapat melaksanakan manajemen ASN sesuai dengan NSPK-lah yang utama, peluang untuk mencapai prestasi yang lebih baik masih sangat terbuka, dan ia pun berharap untuk setiap instansi dapat berjuang lagi dalam melakukan pengelolaan area-area manajemen ASN yang lain.

Plt Kepala BKN Serahkan BKN Award Kepada Enam Instansi di Provinsi Riau

Bertempat di Aula Hangtuah Kantor Regional XII BKN, Pada Selasa (18/10) Plt Kepala BKN Bima Haria Wibisana menyerahkan Plakat dan Piagam Penghargaan BKN *award* 2022 kepada enam Instansi di Wilayah Provinsi Riau. Enam Instansi tersebut diantaranya Provinsi Riau, Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Indragiri Hilir, Kabupaten Kampar, Kabupaten Rokan Hilir dan Kota Dumai.

Dalam Ajang BKN *award* tersebut Provinsi Riau memperoleh penghargaan peringkat pertama kategori penilaian kompetensi dan peringkat ketiga kategori perencanaan kebutuhan dan mutasi pegawai untuk pemerintah provinsi tipe besar, Kabupaten Pelalawan memperoleh peringkat pertama kategori implementasi penerapan manajemen kinerja pemerintah kabupaten wilayah barat tipe kecil, Kabupaten Indragiri Hilir memperoleh peringkat ketiga kategori penerapan pemanfaatan data – sistem informasi dan CAT pemerintah kabupaten wilayah barat tipe besar.

Selanjutnya Kabupaten Kampar memperoleh peringkat ketiga kategori perencanaan kebutuhan dan mutasi pegawai pemerintah kabupaten wilayah barat tipe besar, Kabupaten Rokan Hilir memperoleh peringkat kelima kategori perencanaan kebutuhan dan mutasi pegawai pemerintah kabupaten wilayah barat tipe besar, dan Kota Dumai memperoleh peringkat kelima kategori implementasi penerapan manajemen kinerja pemerintah kota tipe sedang.

Gubernur Riau Syamsuar mengucapkan selamat kepada seluruh Instansi di wilayah Provinsi Riau yang mendapatkan penghargaan pada ajang BKN *award*. Syamsuar berharap penghargaan yang diperoleh dapat dijadikan motivasi untuk

terus meningkatkan kinerja seluruh Instansi Pemerintah di lingkungan Provinsi Riau. “Anugerah BKN *award* jadikanlah penyemangat, pertahankan kinerja tingkatkan kompetensi” tutupnya.

Pada kesempatan yang sama, Bima mengucapkan selamat kepada Instansi yang telah menerima penghargaan. Penghargaan yang diberikan adalah sebagai bentuk apresiasi dari BKN kepada Instansi



Kelola BMN untuk Aset Lancar dengan baik Kanreg XII BKN diganjar Penghargaan

Badan Kepegawaian Negara (BKN) memperoleh Peringkat I Kategori

Peningkatan Tata Kelola Berkelanjutan dan Peringkat III Kategori Utilitas BMN dalam penganugerahan BMN *award* yang diselenggarakan oleh Kementerian Keuangan selaku Dirjen Kekayaan Negara. Untuk turut mengapresiasi dan memotivasi serta meningkatkan awareness dalam pengelolaan BMN dan Keuangan Negara di lingkungan BKN, maka untuk pertama kalinya BKN

menyelenggarakan Penganugerahan BMN *award* dan Penghargaan Pengelolaan Keuangan Terbaik Tahun Anggaran 2021 yang diselenggarakan di Kantor Pusat BKN pada Rabu (26/01/2022).

Pada gelaran acara tersebut, Kantor Regional XII BKN Pekanbaru berhasil memperoleh

penganugerahan BMN *award* dengan kategori Pengelolaan BMN Untuk Aset Lancar di lingkungan BKN.

Penganugerahan simbolis BMN *award* diberikan oleh plt. Kepala BKN, Bima Haria Wibisana dan diterima langsung oleh Kepala Kantor Regional XII BKN Pekanbaru, Neny Rochyany.

Dalam sambutannya, Bima berpesan kepada setiap ASN untuk dapat berkomitmen, menanamkan makna disiplin dan memperkuat koordinasi

dalam menggapai tujuan instansi sebagai instansi yang akuntabel dan transparan melalui pengelolaan aset dan penganggaran yang baik.

Sekretaris Utama BKN, Imas Sukmariah turut berpesan kepada setiap unit dan satuan kerja untuk tetap mempertahankan APBN yang sehat dalam pengelolaan BMN yang tertib sebagai bentuk kesadaran dan pertanggung jawaban untuk meningkatkan pelayanan manajemen ASN secara nasional.

Imas juga mengucapkan terimakasih kepada pengelola keuangan sehingga Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dapat dipertahankan oleh BKN. Perolehan Opini WTP adalah sebuah apresiasi bahwa roda pemerintahan telah dikelola secara akuntabel dan bisa menjadi tanda suatu K/L terbebas dari korupsi. “Berkat kinerja pengelola keuangan, BKN juga dapat mempertahankan WTP hingga 12 kali. Semoga hal ini tetap dapat dipertahankan” ungkapnya. *ev*



Peningkatan kualitas dalam pelayanan publik adalah fokus utama dalam perjalanan roda pemerintahan. Untuk mencapai hal ini, Instansi pemerintah harus dapat menerbitkan rangkaian inovasi demi memperbaiki penyelenggaraan pelayanan publik menjadi lebih baik. Pedoman tersebut menjadi landasan diadakannya *perlombaan Inovasi RB menuju BKN masa depan* yang diselenggarakan sebagai bagian dari riuh rendahnya HUT ke-74 BKN.

Kantor Regional XII BKN Pekanbaru mengemukakan dua inovasi terbaiknya dalam mendukung proses layanan kepegawaian yang sangkil, diantaranya adalah SELAIS (Sistem Elektronik Layanan ASN Terintegrasi) dan Clinic 12. Menjadi sebuah apresiasi sebagai pemacu kinerja, inovasi SELAIS dengan bangga memperoleh juara 1 pada perlombaan yang diikuti oleh Kedeputan, Pusat-Pusat, dan Kantor Regional maupun UPT di lingkungan BKN tersebut.

Dalam presentasi inovasi yang disampaikan oleh tim INKA Kanreg XII BKN pada Selasa (20/06), dipaparkan bahwa SELAIS merupakan aplikasi daring pendukung pusat layanan terpadu berbasis web yang dirancang untuk mempermudah layanan kepegawaian, sebuah bentuk transformasi digital: *from paper to paperless*. Oleh karenanya, untuk mengajukan pencantuman gelar, KIP, dan usulan pindah instansi, kini sudah dapat dilakukan melalui sistem.

Selain itu, dalam penerapannya pada internal Kantor Regional XII BKN Pekanbaru, SELAIS berperan sebagai wadah distribusi persuratan yang terintegrasi dengan Whatsapp API (*Application Programming Interface*) gateway service, sehingga pengguna (*user*) akan menerima notifikasi melalui *Whatsapp messenger* saat mendapatkan distribusi atau disposisi surat terbaru. Hal ini memungkinkan setiap pengguna untuk dapat memproses pekerjaannya kapanpun dan

dimanapun. Efisiensi waktu, jarak, dan biaya menjadi hal yang ditonjolkan melalui kelahiran inovasi ini.

Penyerahan piagam penghargaan pemenang lomba Inovasi secara simbolis diterima langsung oleh Kepala Kantor Regional XII BKN Pekanbaru, Anna Hasah Hasaruddin pada acara puncak HUT 74 BKN di Aula Kantor BKN Pusat pada Senin (22/06) “Kembangkan kemampuan, terus berinovasi, berkreaitas, dan teruslah mencintai BKN” pesan Plt Kepala BKN, Bima Haria Wibisana kepada seluruh ASN yang turut mengikuti perayaan tersebut baik secara daring maupun luring.

Selain perlombaan Inovasi RB terbaik, perayaan HUT ke-74 ini juga diisi dengan sejumlah rangkaian kegiatan perlombaan lainnya yang dapat diikuti oleh seluruh ASN di Indonesia, seperti lomba penulisan artikel, lomba karaoke, sampai dengan lomba konten media sosial bertajuk *ASN Lyfe*. *ev*



Raih “Sangat Baik” dari Pelayanan Publik

Foto
Sonya Nilam Sari

Undang-Undang Dasar 1945 telah mengamanatkan kepada negara untuk memenuhi kebutuhan dasar setiap warga negaranya yang diwujudkan dalam pelayanan publik. Adanya Undang-Undang nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik memberikan arahan dan acuan kepada seluruh penyelenggara pelayanan publik baik Instansi pemerintah maupun swasta untuk menghadirkan bentuk dan ragam pelayanan yang terstandarisasi.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) menyelenggarakan Penyampaian Hasil Evaluasi dan Penghargaan Pelayanan Publik Lingkup Kementerian, Lembaga dan Pemerintah Daerah Tahun 2021 di Jakarta pada Selasa (08/03). Kantor Regional XII BKN sebagai salah satu unit dari Badan Kepegawaian Negara yang memperoleh penghargaan sebagai Unit Penyelenggara Pelayanan Publik Kategori Sangat Baik lingkup K/L tahun 2021.

Kanreg XII BKN menjadi salah

satu unit dari 84 Unit Pelayanan Publik (UPP) Kementerian dan Lembaga yang dievaluasi selama tahun 2021. Pelaksanaan evaluasi pelayanan publik sendiri menekankan penilaian pada enam aspek yang mendorong unit Penyelenggara Pelayanan Publik untuk dapat memberikan layanan yang prima. Berdasarkan Permen PANRB No 17/2022, enam aspek tersebut adalah kebijakan layanan, profesionalisme SDM, sarana prasarana, sistem informasi pelayanan publik, konsultasi dan pengaduan serta inovasi pelayanan publik.

Pada acara penyampaian yang diselenggarakan secara *hybrid* tersebut Menteri PANRB Tjahjo Kumolo berpesan agar seluruh instansi pemerintah harus konsisten dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Pesan penting tak luput disampaikan oleh Presiden Joko Widodo secara virtual bahwa mewujudkan pelayanan publik yang prima memerlukan ikhtiar yang berkelanjutan. Memerlukan tata kelola, memerlukan perubahan *mindset* dan budaya

kerja birokrasi kita dari budaya senang dilayani menjadi budaya melayani.

Pada kesempatan yang lain Sekretaris Utama BKN Imas Sukmariah menyerahkan penghargaan pelayanan publik dari Kementerian PANRB kepada Kanreg XII BKN pada jumat (25/03). Bertempat di Aula Hangtuh Kanreg XII BKN, penghargaan tersebut diterima langsung oleh Kepala Kanreg XII BKN Anna Hasnah Hasaruddin. Hal ini merupakan salah satu capaian yang membanggakan, buah dari kompetensi, konsistensi dan kolaborasi dalam menghadirkan pelayanan publik yang sangat baik bagi Kanreg XII BKN, ungkap Anna dalam sambutannya. Imas pun menyampaikan bahwa capaian ini merupakan kebanggaan bagi BKN, beliau berharap dengan diperolehnya penghargaan ini, akan menjadi motivasi untuk dapat memberikan pelayanan yang jauh lebih baik lagi. Tentunya setiap pegawai harus ambil bagian dalam menghadirkan *excellent service*, tutupnya. *ws*

Komitmen dalam Pembangunan Zona Integritas

Kantor Regional XII BKN Pekanbaru telah memperoleh predikat WBK dan dinilai menjadi unit penyelenggara pelayanan publik dengan kategori sangat baik oleh Kementerian PANRB pada tahun 2021. Hal ini mendasari dilaksanakannya Konsultasi pembangunan Zona Integritas antara Kanreg VI BKN Medan dengan Kanreg XII BKN Pekanbaru pada Jumat (05/08).

Kegiatan berbagi informasi, ilmu dan tunjuk ajar ini sebagai wujud komitmen dalam upaya pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM di kanreg VI BKN Medan.

Kepala Kantor Regional XII BKN Pekanbaru Anna Hasnadh Hasaruddin, Ketua RB ZI Kanreg XII BKN Pekanbaru Indra Jaya bersama dengan ketua-ketua Tim Pokja ZI Kanreg XII dan perwakilan memaparkan strategi yang telah ditempuh oleh kanreg XII dalam upayanya merealisasikan area-area perubahan dalam Zona Integritas.

Area perubahan tersebut adalah area Manajemen perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Manajemen SDM, Penguatan

adalah penjelasan budaya kerja “I Improve” yang diterapkan seluruh pegawai, penjelasan mengenai inovasi yang diberikan oleh tiap unit Kanreg XII dengan kolaborasi

bersama *agent of change*, pemenuhan standar layanan, tindakan bersinergi dengan *stakeholder*, hingga pemenuhan kebutuhan sarana prasarana pada ruangan publik.

Untuk memperoleh predikat Zona Integritas tidak dapat dilakukan tanpa kerja sama dan dukungan dari berbagai pihak, perlu adanya komitmen yang utuh pada setiap individu yang bekerja dalam satu atap instansi yang sama.

Anna pun berpesan kepada setiap Kantor Regional untuk saling berbagi dalam segi pengetahuan dan pengalaman agar menjadi bahan evaluasi sehingga

dapat ditemukan solusi atas kekurangan maupun hambatan yang terdapat di setiap kanreg dalam proses menuju Zona Integritas. *ev*

**“Komitmen dari semua pihak
adalah kunci utama
menuju Zona Integritas.”**

-Anna Hasnah Hasaruddin,
Kakanreg XII BKN



Akuntabilitas Kinerja, Penguatan Pengawasan, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.

Penjelasan dalam diskusi yang disampaikan oleh Kantor Regional XII BKN; diantaranya



Lokasi Baru UPT BKN Batam

Mendapatkan hibah tanah seluas 2 hektar dari Pemko Batam, BKN akan bangun Kantor UPT BKN Batam di kawasan Nongsa.



Walikota Batam Muhammad Rudi menyerahkan naskah perjanjian hibah kepada Plt. Kepala BKN Bima Haria Wibisana.

Foto Istimewa

Batam- Selasa, 19 April 2022 bertempat di aula Kantor Walikota Batam, Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN), Bima Haria Wibisana bersama Walikota Batam, Muhammad Rudi melakukan penandatanganan Naskah Perjanjian Hibah Daerah (NPHD) dan Berita Acara Serah Terima (BAST) hibah tanah dari Pemerintah Kota Batam kepada BKN.

Pada kesempatan ini Bima Haria Wibisana menyampaikan terima kasih atas dukungan yang diberikan oleh Pemerintah Kota Batam kepada BKN. Bima menjelaskan sejatinya BKN telah hadir di Provinsi

Kepulauan Riau sejak tahun 2018 lalu, tepatnya sejak UPT BKN Batam mulai beroperasi pada 7 September 2018. Namun, UPT BKN Batam sementara ini berkantor di lantai 5 Gedung Bersama Pemerintah Kota Batam. Jadi serah terima hibah tanah ini bukanlah dukungan pertama kali yang diberikan oleh Pemerintah Kota Batam kepada BKN, karena sebelumnya Pemerintah Kota Batam sudah menyediakan tempat untuk kantor UPT BKN Batam melaksanakan tugas dan fungsi khususnya layanan seleksi calon ASN di wilayah Provinsi Kepulauan Riau.

Selanjutnya kata Bima, tanah seluas 2 hektar ini akan digunakan untuk pembangunan kantor baru UPT BKN Batam. Dengan adanya kantor yang permanen diharapkan UPT BKN Batam dapat menjadi perpanjangan tangan BKN dalam memberikan pelayanan yang lebih maksimal. Bima berharap kedepan pelayanan kepegawaian bisa diselesaikan di Batam saja, tidak perlu lagi ke Pekanbaru sebagaimana yang dilakukan saat ini. Kemudian Bima menambahkan kehadiran UPT BKN Batam tentu saja tidak hanya untuk urusan atau layanan kepegawaian ASN di Kota Batam, namun juga untuk layanan bagi ASN se Provinsi Kepulauan Riau.

Bima menyampaikan jika transformasi digital sudah mulai terealisasi menyeluruh, fungsi UPT BKN menjadi hampir sama dengan Kantor Regional, mulai dari tersedianya ruang asesmen sampai dengan layanan penyelesaian dokumen-



dokumen kepegawaian sehingga proses layanan kepegawaian cukup selesai sampai di kantor UPT BKN.

Sementara itu, Wali Kota Batam Muhammad Rudi berharap dengan dibangunnya kantor UPT BKN Batam kelak, urusan kepegawaian ASN semakin mudah dan efektif. Rudi menyampaikan bahwa ASN merupakan ujung tombak pembangunan suatu daerah. Pemerintah daerah berpacu dalam membangun, maka cepatnya pembangunan harus sejajar dengan kualitas pelayanan dari para ASN. Untuk itu menurutnya kehadiran kantor UPT BKN di Kota Batam sudah seharusnya juga berdampak pada peningkatan kualitas pegawai ASN, khususnya dalam hal urusan kepegawaian.

Kegiatan penandatanganan Naskah Perjanjian Hibah Daerah (NPHD) dan Berita Acara Serah Terima (BAST) hibah tanah ini juga dihadiri oleh beberapa pejabat di lingkungan BKN antara lain Deputy Bidang Sistem Informasi Kepegawaian BKN Suharmen, Kepala Kantor

Regional XII BKN Pekanbaru Anna Hasnah Hasaruddin, Kepala Biro Umum BKN Nanang Subandi dan Kepala Biro Humas, Hukum dan Kerja Sama BKN Satya Pratama.

Anna Hasnah Hasaruddin selaku Kepala Kantor Regional XII BKN Pekanbaru yang ikut mendampingi Plt. Kepala BKN menyampaikan setelah dilaksanakannya serah terima hibah tanah dari Pemerintah Kota Batam ini, BKN akan melakukan upaya berkelanjutan dalam rangka mendekatkan dan meningkatkan layanan kepada ASN di wilayah Provinsi Kepulauan Riau. Anna juga menjelaskan, sebagaimana arahan dan harapan Plt. Kepala BKN, agar UPT BKN dapat menjadi perpanjangan tangan BKN, Kantor Regional XII BKN Pekanbaru akan membuat terobosan-terobosan, sehingga kedepan UPT BKN Batam benar-benar terasa keberadaannya oleh ASN di seluruh Provinsi Kepulauan Riau. *Delp*



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA KANTOR REGIONAL XII



Jalan santai sebagai salah satu ajang mempererat kekeluargaan antar pegawai

Foto
Sonya Nilam Sari
Wisnu Satriyo
Evaninta

Semarak 74 Tahun BKN

Bangkit, Berkinerja, Bersama.

Upacara Peringatan HUT 74

Pekanbaru, menyambut Hari Ulang Tahun ke 74 Badan Kepegawaian Negara pada Senin (30/05), seluruh pegawai Kantor Regional XII BKN mengikuti Upacara yang diselenggarakan di Aula Hangtuah Kanreg XII BKN. Upacara juga diikuti secara daring oleh seluruh pegawai UPT BKN Padang dan Batam.

Kepala Kantor Regional XII BKN Anna Hasnah Hasaruddin menyampaikan bahwa pengalaman dalam 74 Tahun harus dapat memberi pelajaran-pelajaran terbaik dalam pelaksanaan kewenangan sekaligus amanah

yang tidak mudah, yang diberikan Negara kepada BKN sebagai Instansi pembina kepegawaian. Dimana pembinaan kepegawaian, tidak hanya mencakup PR besar dalam mematangkan profesionalitas layanan kepegawaian tetapi juga dalam hal mendorong lahirnya SDM ASN yang profesional dalam kinerja dan terinternalisasi dalam dirinya *core values* ASN “BerAKHLAK”, seperti yang telah dilaunching Presiden beberapa waktu lalu.

Lebih lanjut Anna menjelaskan bahwa dalam mewujudkan karakter Berorientasi pelayanan, akuntabel, harmonis, loyal, adaptif

dan kolaboratif dalam keseharian ASN bukanlah perkara mudah. Perlu ada strategi sistematis agar *core values* BerAKHLAK teinternalisasi baik dalam perilaku maupun dalam cara berpikir ASN.

Sejalan dengan tema yang diusung “Bangkit Berkinerja Bersama”, BKN dalam usia 74 tahun ini tentunya diharapkan mampu terus mendorong terwujudnya ASN yang kompeten, profesional, mampu bekerja cepat, lincah dan adaptif terhadap perubahan. Namun karakter itu juga harus diimbangi dengan kemampuan membawa perubahan lebih baik dalam lingkungan sekitar. Indonesia

butuh karakter ASN yang tidak hanya hebat sebagai pribadi tetapi juga mampu menghebatkan sekitar.

Dalam menjalankan tugas selaku pembina kepegawaian, kita juga perlu terus memperkuat komitmen mewujudkan ASN yang berjiwa Nasional, yang dapat menjaga persatuan serta kesatuan bangsa. “Mari terus berkomitmen menyuguhkan pengabdian terbaik kepada Bangsa dan Negara melalui Instansi tercinta kita ini.” tuturnya.

Pada kesempatan tersebut Kepala Kantor Regional XII BKN juga membuka secara resmi seluruh rangkaian kegiatan yang akan diselenggarakan oleh Kanreg XII BKN dalam rangka memeriahkan HUT Ke 74 BKN.



Perayaan HUT di Kanreg XII BKN

Dies Natalis Instansi Pembina Kepegawaian ini dimeriahkan oleh seluruh Pegawai BKN dengan berbagai macam aksi, perlombaan, maupun kegiatan sosial. Kantor Regional XII BKN Pekanbaru beserta UPT BKN Padang dan UPT BKN Batam mengikutsertakan seluruh pegawainya untuk berpartisipasi aktif dalam gelaran kegiatan perayaan ulang tahun.

Rangkaian kegiatan yang diselenggarakan selama beberapa hari diharapkan dapat dimaknai sebagai kesempatan dalam membina hubungan baik serta meningkatkan kerjasama diantara seluruh pegawai di lingkungan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru, UPT Padang, dan UPT Batam.

Beberapa kegiatan perlombaan yang diadakan seperti lomba tenis meja, injak kardus, balap kelereng, serta *e-sport mobile legend* dan PES menggambarkan ingar bingarnya perayaan. Dalam kesempatan ini juga terdapat perlombaan yang memerlukan kreativitas dan wawasan, yaitu perlombaan penulisan artikel, desain baju seragam, yel-yel dan juga cerdas cermat. Kegiatan perlombaan ini tentunya bertujuan untuk mengasah kemampuan setiap pegawai dalam berpikir kreatif, kritis, inovatif, dan cepat tanggap.

Jalan santai dengan rute yang telah ditentukan menjadi kegiatan pada puncak HUT BKN di Kanreg XII dengan tujuan meningkatkan kesehatan dan kebugaran tubuh khususnya ditengah situasi dunia yang belum pulih dari pandemi Covid-19, selain itu Bakti Sosial kepada Panti Asuhan Al-Ikhlas juga menjadi momentum hangat dalam membangun silaturahmi dan meningkatkan kepedulian terhadap sesama. Acara puncak dari semarak HUT ke-74 BKN di Kanreg XII BKN Pekanbaru pun diakhiri dengan pemotongan tumpeng sebagai ungkapan rasa syukur terhadap capaian yang telah diraih oleh BKN. *sns*



Menuju Era Work From Anywhere Kanreg XII BKN Gelar Rakor



Foto: Ridwan Satriadi

Mataram, mengusung tema “Transformasi Pembinaan dan Layanan Kepegawaian Menuju Era *Work From Anywhere*”, Kantor Regional XII BKN gelar Rapat Koordinasi Kepegawaian Sewilayah kerjanya pada Kamis (16/6). Diselenggarakan di Kota Mataram, Rakor tersebut diikuti oleh Instansi Pengelola Kepegawaian se-wilayah kerja Kantor Regional XII BKN serta perwakilan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Pekanbaru, Tanjung Pinang dan Padang.

Plt Kepala BKN Bima Haria Wibisana pada saat membuka kegiatan Rakor Kepegawaian tersebut menjelaskan bahwa pandemi covid-19 yang melanda dunia telah membawa perubahan terhadap pola kerja ASN. Dengan penerapan *work from home (WFH)* dan pemanfaatan teknologi informasi, target pelayanan publik dapat tercapai. “Kedepan

tuntutan untuk tetap menerapkan digitalisasi dalam pelayanan publik akan terus ada dan harus dikembangkan lagi” jelasnya.

Bima juga menyampaikan terdapat beberapa hal yang perlu dipersiapkan sebelum Instansi Pemerintah menerapkan pola kerja WFA. Diantaranya dengan menetapkan kinerja yang akan dicapai, mengkaji persiapan sarana dan prasarana, serta merubah proses bisnis yang lama dengan terus melakukan digitalisasi.

Pada kegiatan yang sama, Kepala Kantor Regional XII BKN Anna Hasnah Hasaruddin menyampaikan tujuan diselenggarakannya kegiatan tersebut adalah untuk menyamakan persepsi dan melihat kesiapan birokrasi dalam melaksanakan pola kerja *Work From Anywhere* secara profesional, dengan tetap

mengedepankan kompetensi, keahlian dan keterampilan.

Dalam rangkaian acara Rakor ini juga diserahkan hasil pemetaan/penilaian kompetensi dalam rangka penyusunan database Talent Pool yang diselenggarakan pada Agustus 2021 lalu kepada 11 Instansi. Diantaranya Provinsi Sumatera Barat, Provinsi Kepulauan Riau, Kota Pekanbaru, Kota Kota Bukittinggi, Kota Solok, Kab. Dharmasraya, Kab. Pasaman, Kab. Kep. Meranti, Kab. Indragiri Hilir, Kab. Karimun, dan Kab. Kep. Anambas.

Turut hadir sebagai dalam kegiatan tersebut Kepala Kantor Regional X BKN Paulus Dwi Laksono, Kepala Pusat Penilaian Kompetensi BKN Wakiran, Kepala Biro Umum BKN Nanang Subandi serta Sekretaris Daerah Provinsi NTB Lalu Gita Ariadi. *sns*

Penguatan Kolaborasi dalam Pembinaan Manajemen ASN di Wilayah Kerja Kanreg XII BKN.

Pekanbaru, Kantor Regional XII BKN menyelenggarakan kegiatan Rapat koordinasi kepegawaian penguatan kolaborasi dalam pembinaan manajemen ASN di wilayah kerjanya pada Rabu (16/3). Kegiatan tersebut dibuka oleh Plt Kepala BKN Bima Haria Wibisana, dan turut dihadiri oleh Ketua KASN Agus Pramusinto, Kepala Kanreg XII

BKN Anna Hasnah Hasaruddin, Direktur Kompensasi ASN BKN Nenry Rochyany serta beberapa pejabat daerah diantaranya Sekretaris Daerah (Sekda) Kabupaten Indragiri Hilir, Sekda Kabupaten Rokan Hulu dan Sekda Kota Solok.

Dalam sambutannya Plt Kepala BKN Bima Haria Wibisana menjelaskan bahwa penerapan sistem merit sesuai amanat UU Nomor 5 Tahun

2014 sejalan dengan penerapan UU Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Dimana dengan penerapan sistem merit akan mendapatkan *the right person for the right place*, dengan hal tersebut diharapkan dapat memberikan pelayanan publik yang lebih baik kepada Masyarakat. Dimana ASN merupakan kunci dari pelaksanaan pelayanan publik.



Kolaborasi antar instansi menjadi salah satu kunci manajemen ASN dapat berjalan efektif dan efisien

Foto
Sonya Nilam Sari
Wisnu Satriyo



Lebih lanjut Bima menyampaikan bahwa perlu adanya kolaborasi yang baik antar Instansi sehingga manajemen ASN dapat tercapai secara efektif dan efisien. Tujuan dari penerapan Reformasi Birokrasi diharapkan agar Instansi yang menjadi pilot project dapat berinovasi dalam mengembangkan platform digital serta berkolaborasi dengan BKN sehingga pekerjaan dan pelayanan dapat bersifat digital untuk mewujudkan pemerintahan yang baik.

Dalam kegiatan yang sama, Ketua KASN Agus Pramusinto menyampaikan bahwa ASN diharapkan dapat mengikuti perubahan tata kerja yang semakin menuju pada kondisi reformasi birokrasi. “Dengan adanya sistem merit sebagai indikator pembangunan Nasional, kita membentuk manusia unggul yang dapat memiliki daya saing Internasional” jelasnya.

Kepala Kantor Regional XII BKN Anna Hasnah Hasaruddin menyampaikan bahwa Kanreg XII BKN akan kembali melanjutkan program piloting guna memperkuat penerapan tata kelola manajemen ASN berbasis sistem merit, terdapat sembilan Instansi yang akan menjadi *pilot project* diantaranya Provinsi Sumatera Barat, Kabupaten Pasaman, Kabupaten Solok Selatan, Kota Solok, Kabupaten Indragiri Hilir, Kabupaten Kampar, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir dan Kabupaten Bintan. “Harapannya dengan adanya program piloting ini dapat

terus mendorong Tata kelola manajemen ASN berbasis sistem merit di wilayah kerja

Kantor Regional XII BKN menjadi lebih baik” tuturnya.

Dalam kegiatan tersebut juga dilakukan penandatanganan komitmen penguatan tata kelola manajemen ASN berbasis merit antara Instansi Daerah yang menjadi *pilot project* dengan Kantor Regional XII BKN. sns



SIMPEGNAS: WUJUDKAN SATU DATA ASN

Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (SIMPEGNAS) hadir sebagai bentuk transformasi digital dalam menjembatani beragamnya sistem informasi kepegawaian yang dikelola oleh masing-masing Instansi serta sebagai upaya percepatan peningkatan kualitas data ASN yang diharapkan dapat mewujudkan

Data ASN yang akurat, terkini, terpadu dan berkualitas baik dalam rangka menciptakan satu data ASN sebagai amanat Peraturan Presiden Nomor 39 Tahun 2019 tentang Satu Data Indonesia.

Untuk mendukung kesiapan transformasi layanan manajemen kepegawaian tersebut, Badan Kepegawaian Negara melalui Kedeputan

Sistem Informasi Kepegawaian menggelar sosialisasi dan diseminasi Aplikasi SIMPEGNAS untuk Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru di The Premiere Hotel Pekanbaru, pada Kamis (15/09).

Sekretaris Utama BKN Imas Sukmariah melalui sambutannya menjelaskan bahwa manfaat dari implementasi SIMPEGNAS

selain terciptanya satu data ASN yang terintegrasi adalah demi mendukung perumusan kebijakan dan rekomendasi pengambilan keputusan berbasis data yang lebih baik. "Dengan data yang *up to date* dan saling terintegrasi diharapkan dapat mempercepat pelaksanaan sistem merit dan talent management di instansi pemerintah" tambahnya.

Pada kegiatan yang sama, Kepala Kantor Regional XII BKN Anna Hasnah Hasaruddin menyampaikan harapannya kepada seluruh instansi pengelola kepegawaian di wilayah kerja kanreg XII BKN Pekanbaru untuk turut juga dalam mendukung usaha pembangunan sistem



Pengelolaan data yang akurat dan terintegrasi sebagai bentuk transformasi layanan kepegawaian dalam mewujudkan Satu Data ASN

Foto
Sonya Nilam Sari
Wisnu Satriyo
Evaniinta

kinerja Nasional yang terintegrasi demi pengelolaan kinerja ASN sesuai amanat Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022. "Sosialisasi SIMPEGNAS dan Sistem Kinerja Nasional kita taja untuk pengelolaan data yang akurat dan terintegrasi." Imbuhnya.

Kegiatan sosialisasi juga diisi dengan arahan dari Wakil Ketua Komisi II DPR RI Syamsurizal, serta dilanjutkan dengan diskusi panel dengan beberapa narasumber

diantaranya Direktur Kinerja ASN Achmad Slamet Hidayat, Direktur Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi ASN Jumiaty, Direktur Infrastruktur Teknologi Informasi Heni Sri Wahyuni dan perwakilan Direktur Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi Kepegawaian. *ev*



Integrasi data mewujudkan sistem merit

Foto
Sonya Nilam Sari
Wisnu Satriyo
Evaninta

Penerapan Permen PANRB Nomor 6 Tahun 2022

Wujudkan Pengelolaan Kinerja yang lebih Objektif



Pekanbaru, Dalam upaya mewujudkan terintegrasinya data kinerja Instansi

Pemerintah ke dalam *database* BKN sebagai bahan pertimbangan dalam penerapan sistem merit, manajemen talenta, pengembangan karier, dan mutasi kepegawaian lainnya, Kedeputan Pembinaan Manajemen Kepegawaian (PMK) BKN menyelenggarakan Bimbingan Teknis (Bimtek) Aplikasi Manajemen Kinerja dan Integrasi Data Kinerja pada Rabu (14/09).

Bertempat di *Ballroom* The Premiere Hotel Pekanbaru, kegiatan diikuti oleh 23 Instansi piloting dari Wilayah kerja Kantor Regional BKN Jakarta, Medan, Palembang, Pekanbaru dan Aceh. Kegiatan Bimtek dibuka oleh Deputy Bidang PMK BKN Haryomo Dwi Putranto, dan turut dihadiri oleh Kepala Kantor Regional XII BKN Anna Hasnah Hasaruddin, Kepala Kantor Regional XIII BKN Banda Aceh Ojak Murdani, Direktur Kinerja ASN BKN Achmad Slamet Hidayat, dan Direktur Kompensasi ASN BKN Neny Rochyany.

Saat membuka kegiatan, Haryomo menjelaskan beberapa prinsip dalam Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022, diantaranya pengelolaan kinerja pegawai sebagai instrumen untuk mengembangkan kinerja pegawai bukan hanya sekedar menilai kinerja pegawai saja. Selain itu pengelolaan kinerja

pegawai sesuai Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022 tidak hanya merencanakan diawal dan mengevaluasi diakhir, namun juga fokus pada bagaimana memenuhi ekspektasi pimpinan.

Dalam pengelolaan kinerja sesuai Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022, dialog kinerja antara pimpinan dan pegawai merupakan suatu hal penting, kinerja individu pegawai juga harus mendukung keberhasilan kinerja organisasi, “kinerja pegawai mencerminkan hasil kerja, bukan sekedar uraian tugas serta perilaku dalam bekerja dan berinteraksi dengan sesama rekan kerja” jelasnya.

Dalam kegiatan yang sama Kepala Kantor Regional XII BKN Anna Hasnah Hasaruddin menyampaikan untuk menjamin obyektifitas diperlukan suatu indikator dan tentunya diperlukan juga aplikasi untuk mempermudah pengimplementasian Permenpan Nomor 6 Tahun 2022 demi

pengelolaan kinerja Instansi yang lebih mudah dan obyektif. “diperlukan data kinerja ASN yang akurat dan terintegrasi untuk menentukan langkah dan tindaklanjut pengembangan kompetensi dan karir bagi ASN” ungkapnya. *sns*



Menjelang Seleksi PPPK Kepala Kanreg XII BKN Himbau Tekankan Koordinasi

Pekanbaru, Kantor Regional XII BKN Pekanbaru menyelenggarakan Rapat Koordinasi Kepegawaian (Rakor) sewilayah kerjanya dalam rangka persiapan seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Tahun 2022 pada Selasa (18/10). Kegiatan tersebut diikuti oleh seluruh BKD/BKPSDM/BKPP sewilayah kerja Kanreg XII BKN secara luring dan daring.

Kepala Kantor Regional XII BKN Anna Hasnah Hasaruddin menyampaikan kegiatan Rakor tersebut bertujuan untuk menyamakan persepsi tentang seleksi PPPK yang akan diselenggarakan. Dimana pada bulan September lalu, formasi PPPK telah diserahkan oleh Kementerian Pendayagunaan

Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi kepada masing-masing daerah.

Anna berharap dengan pelaksanaan Rakor Kepegawaian ini Instansi Daerah dapat menyiapkan pelaksanaan penerimaan seleksi PPPK dengan berkoordinasi dengan BKN, agar nantinya penyelenggaraan seleksi dapat berjalan dengan lancar.

Kepala Pusat Pengembangan Sistem Seleksi BKN Soni Sultana yang hadir sebagai narasumber pada kegiatan tersebut memaparkan persiapan BKN jelang pelaksanaan seleksi PPPK Tahun 2022. Soni menyampaikan pelaksanaan seleksi PPPK Tenaga Kesehatan 2022 akan dilaksanakan di 90

titik lokasi di seluruh Indonesia.

Kegiatan Rakor juga diisi dengan diskusi bersama terkait persiapan pelaksanaan seleksi PPPK di wilayah kerja Kanreg XII BKN dan pemaparan materi oleh Anggota Komisi II DPR RI Arsyadjuliandi Rachman.

Dalam kegiatan Rakor Kepegawaian juga dilakukan penyerahan BKN *award* oleh Plt Kepala BKN Bima Haria Wibisana kepada enam Instansi Daerah di wilayah Provinsi Riau. Turut hadir dalam kegiatan tersebut beberapa pejabat daerah diantaranya Gubernur Riau, Bupati Pelalawan, Bupati Indragiri Hilir, Pj Bupati Kampar, Bupati dan Wakil Bupati Rokan Hilir.

sns



Foto
Dinda Riantita

Kakanreg XII BKN Lantik Pejabat Fungsional Asesor SDM Aparatur

Pekanbaru, “Menjadi Pejabat Fungsional memiliki tantangan tersendiri, ASN yang memangku jabatan fungsional harus melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan serta keahlian yang dimiliki” hal tersebut disampaikan oleh Kepala Kantor Regional XII BKN Anna Hasnah Hasaruddin pada Pelantikan dan Pengambilan Sumpah / Janji Pejabat Fungsional di Lingkungan Kanreg XII BKN. Bertempat di Aula Hangtuah, Kakanreg melantik dan mengambil sumpah satu Pejabat Fungsional Asesor SDM Aparatur Pertama (9/6).

Lebih lanjut Anna menyampaikan bahwa dalam pekerjaan, mengumpulkan angka kredit untuk mengembangkan karir memang penting, namun hendaknya seorang pejabat fungsional tetap harus dapat memberi makna dan

ketulusan dalam setiap karya dan pekerjaan yang dilakukan. Kedepan angka kredit sudah tidak menjadi tolak ukur keberhasilan Jabatan Fungsional namun lebih kepada hasil kerja nyata yang dapat dicapai sesuai target yang ditentukan bersama dengan atasan.

Kepada Pejabat Fungsional yang dilantik, Anna berpesan agar pejabat tersebut dapat terus belajar, mengembangkan potensi, menguasai tugas dan fungsi secara menyeluruh, meningkatkan prestasi kerja serta dapat menjadi panutan di lingkungan kerja dan memiliki etos kerja yang tinggi. “berikan kinerja terbaik, dedikasi dan loyalitas untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas dan prima” tutupnya. sns



Foto
Sonya Nilam Sari



Work from Anywhere: Pola Kerja Masa Depan

Teks Rahmat Fajri
Analisis Kepegawaian Muda Kanreg XII BKN

Baru-baru ini, publik diramaikan dengan wacana pemerintah memberlakukan *work from anywhere* sebagai bagian dari penerapan sistem *flexible working arrangement*, dimana adanya fleksibilitas waktu dan tempat bekerja bagi ASN yang memungkinkan ASN bisa bekerja darimana saja dan kapan saja. *work from anywhere* merupakan kelanjutan dari *work from home* yang sudah dilaksanakan lebih kurang dua tahun terakhir selama pandemi COVID 19.

Awalnya sistem kerja *work from home* ini menimbulkan komentar miring dari masyarakat terkait produktivitas dan kinerja ASN. Sebenarnya pada awalnya, hal ini tak hanya terjadi di lembaga pemerintah tapi juga dikhawatirkan oleh perusahaan swasta yang sudah mapan sekalipun. Keadaan ini wajar adanya. Mengingat budaya kerja selama ini dilaksanakan

secara visual, sosialisasi diadakan dengan tatap muka dan penilaian kerja dilakukan dengan pengamatan langsung oleh atasan. Keadaan ini berubah ketika pandemi COVID 19 memaksa instansi pemerintah dan perusahaan swasta menerapkan sistem kerja *work from home* dimana pekerjaan dilakukan secara *virtual*.

Hasilnya, pengalaman kolektif penerapan *work from home* selama dua tahun berjalan baik. Kinerja dan produktivitas yang dikhawatirkan tidak maksimal ketika bekerja di rumah, ternyata bisa dicapai sama baiknya ketika pekerja melakukannya di kantor. Dalam survei yang dilakukan Cisco wilayah Asia Tenggara, sebuah perusahaan teknologi di bidang jaringan internet, sistem komputasi *cloud* dan keamanan siber, dijelaskan bahwa 65 % responden dari total 6.000 sampel pekerja di Asia Tenggara merasakan peningkatan produktivitas saat bekerja dari rumah

(WFH). Survei Cisco juga menunjukkan, 80 % responden menyatakan tetap dapat menyelesaikan kerja sama baiknya dari rumah dan kantor.

Berbekal hal tersebut, pemerintah merasa yakin bahwa penerapan *work from home* bisa dikembangkan menjadi *work from anywhere*. Bedanya antara keduanya terletak pada locus kerja. Bila pada *work from home*, ASN harus bekerja di rumah masing-masing terutama ketika jam kerja yang dapat dipantau dengan presensi online yang dilakukan secara berkala oleh ASN. Sebaliknya, *work from anywhere*, ASN bisa bekerja dimana saja, tidak dibatasi hanya bekerja di rumah, bisa saja di kafe, mall ataupun lokasi wisata.

Agaknya, penerapan *work from anywhere* yang bakal ditetapkan pemerintah pada ASN adalah sebagai jawaban dari tantangan perubahan budaya kerja seiring kemajuan zaman yang terdigitalisasi sekaligus perubahan pandangan pekerja dari kalangan milenial dan generasi Z tentang definisi pekerjaan. Generasi milenial yang lahir antara tahun 1980 sampai 1995 dan generasi Z yang lahir antara tahun 1995-2010 mempunyai karakteristik lebih melek teknologi, fleksibel, terbuka dengan perubahan dan menginginkan *work life balance* antara dunia kerja dan kehidupan pribadi.



work from anywhere menjadi salah satu kunci *fully digital institution*

Foto
Wisnu Satriyo

Keberadaan kedua generasi di dunia kerja, termasuk dalam birokrasi pemerintah mulai meningkat dan diyakini akan semakin mendominasi di tahun-tahun mendatang menggantikan ASN dari generasi awal *baby boom* yang lahir tahun 1960 sampai 1980 yang mulai memasuki masa purnatugas.

Namun, penerapan *work from anywhere* masih menyisakan beberapa hal yang perlu dikaji. Menurut Plt. Kepala Biro Hukum, Komunikasi, dan Informasi Publik Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Mohammad Averrouce terdapat beberapa kriteria instansi yang dapat menerapkan sistem *work from anywhere* ini. Pertama, instansi yang memiliki jabatan yang masuk ke dalam persyaratan pekerjaan yang dapat dilakukan *flexible working arrangement*. Pekerjaan yang berkaitan dengan pelayanan publik menjadi satu yang dikecualikan. Kedua, instansi yang sebagian besar atau lebih dari 50% pegawainya telah menguasai teknologi informasi, baik pemanfaatan *software* maupun *hardware*. Ketiga instansi yang telah memiliki struktur organisasi yang efektif dan efisien.

Disamping itu, implementasi *work from anywhere* juga perlu mengevaluasi pelaksanaan *work from home* yang sudah berlangsung dua tahun belakangan ini agar pelaksanaannya nanti tepat guna. Pertama ketersediaan infrastruktur teknologi. Tidak

dipungkiri perubahan sistim kerja menjadi *flexy place* menuntut menggunakan teknologi yang maksimal. Oleh karena itu, perlu disiapkan lebih banyak infrastruktur berbasis digital, media bekerja dan ketersediaan jaringan internet. Pada pelaksanaan *work from home* sebelumnya ketersediaan media kerja dan jaringan internet menjadi kendala. Tentunya, ke depan pengadaan media kerja dialihkan pada laptop yang mudah di bawa kemana-mana dan juga ketersediaan anggaran untuk koneksi internet di luar kantor.

Kedua, budaya kerja. Sama seperti penerapan *work from home* yang menjadi titik balik pergeseran budaya kerja dari pengamatan dan tatap muka menjadi *virtual*. Maka lahir protokol kerja baru seperti bagaimana bertatap muka secara daring, bagaimana melakukan pelayanan secara *online*, atau bagaimana membuktikan pencapaian target. Tentunya evaluasi pelaksanaan *work from home* dua tahun terakhir dapat menjadi catatan untuk pelaksanaan *work from anywhere*, dimana target dan *deadline* kerja harus terukur. ASN diharapkan mampu berkinerja setiap hari bukan menumpuk kerja pada satu hari tertentu. Disamping itu, adanya jam kerja yang jelas. Walaupun dilakukan dimana saja dan kapan saja tetapi harus ada batasan sehingga ASN bisa memanfaatkan jam kerja semaksimal mungkin dan di sisi lain tidak *over* bekerja di luar jam-jam kerja yang sudah ditentukan. Catatan pelaksanaan *work*

from home kemarin, pekerja lebih rentan stress karena terlalu bnyak rapat virtual sehingga waktu istirahat terabaikan. Ketiga, pengawasan atasan. Hal ini menjadi faktor penting dalam keberhasilan pelaksanaan *work from anywhere*, dimana atasan harus pro aktif mengawasi dan mengayomi bawahan. Tentunya tidak diinginkan adanya *micro management*, dimana kontrol berlebihan atasan dan kurangnya kepercayaan pada bawahan. Tetapi yang diperlukan pimpinan yang lentur dan elastis serta mampu berkoordinasi dengan bawahannya.

Walaupun *work from anywhere* masih menyisakan banyak catatan, tetapi harapannya pola kerja ini tak sebatas wacana yang hilang dari ingatan seiring berakhirnya pandemi. Tahun lalu pernah digaungkan *Work From Bali* untuk mengungkit pariwisata Bali yang lesu. Namun, wacana itu tidak terdengar lagi. Diharapkan *work from anywhere* bagi ASN bisa direalisasikan, guna menjawab perkembangan pola kerja menuju *fully digital institution*.

Tantangan Penyederhanaan Birokrasi

Semakin Sederhana Semakin Profesional

Teks Silvia Rahmita
Auditor Kepegawaian Pertama Kanreg XII BKN



Foto
wisnu satriyo

Penyederhanaan birokrasi

Penyederhanaan birokrasi menjadi salah satu upaya reformasi birokrasi, yang merupakan program prioritas kerja Presiden Republik Indonesia tahun 2019-2024. Penyederhanaan ini sebagai bentuk upaya meningkatkan kecepatan dalam memberikan pelayanan dan pemberian izin, menghapus pola pikir yang linier, monoton, dan terjebak di zona nyaman, serta untuk mewujudkan birokrasi yang adaptif terhadap perubahan, inovatif, dan kompetitif.

Selama ini citra birokrasi adalah sesuatu yang rumit, berbelit-belit, dan lama. Banyaknya jenjang struktural yang harus dilalui menyebabkan lamanya proses suatu bisnis dalam aspek publik dijalankan. Daya saing layanan publik juga

sangat jauh berbeda dengan layanan yang diberikan oleh sektor privat karena sulitnya memangkas birokrasi. Disamping itu, struktur birokrasi juga didominasi oleh struktural eselon III atau yang saat ini dikenal dengan Jabatan Administrator, eselon IV atau Jabatan Pengawas, dan eselon V pada unit teknis terkecil yang dimiliki oleh instansi. Hal ini mencerminkan adanya penumpukan di bawah, sehingga suatu pekerjaan harus melewati banyak sekali filter sebelum akhirnya sampai pada level pimpinan. Pimpinan menjadi seseorang yang sulit dijangkau oleh bawahan, sehingga ide-ide yang muncul tidak langsung dapat disampaikan secara terbuka. Keterbatasan interaksi antara pegawai level pelaksana dengan pimpinan juga menjadi penghambat inovasi yang sangat potensial sekali muncul secara *bottom up*.

Penyederhanaan Birokrasi juga dibutuhkan sebagai upaya menciptakan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja pemerintah dan pelayanan publik. Hal ini dimulai dengan penyederhanaan struktur organisasi pada instansi pemerintah, sehingga tahun 2021 lalu menjadi titik awal dari proses penyederhanaan birokrasi dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2021 tentang Penyederhanaan Struktur Organisasi pada Instansi Pemerintah untuk

Penyederhanaan Birokrasi. Amanat dari peraturan ini adalah menjadikan instansi pemerintah lebih ramping dan sederhana serta memanfaatkan sistem pemerintahan berbasis elektronik.

Proses Penyederhanaan Birokrasi

Penyederhanaan Birokrasi dilakukan dalam 3 (tiga) tahapan yakni penyederhanaan struktur organisasi, penyetaraan jabatan, dan penyesuaian sistem kerja. Penyederhanaan struktur pada organisasi pemerintahan menuntut agar struktur suatu unit organisasi hanya terdiri dari 2 (dua) tingkatan atau level. Penghapusan beberapa jabatan di unit organisasi harus dilakukan mulai dari Jabatan Eselon III (Jabatan Administrator) hingga Jabatan Eselon V (Jabatan Pelaksana) dan disesuaikan dengan struktur organisasi tersebut. Pemangkasan ini adalah bentuk nyata upaya pemerintah untuk mempersingkat birokrasi, mengurai keberbelitan dan menyederhanakan proses bisnis administrasi pemerintahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas, kinerja, dan pelayanan terhadap publik.

Setelah melakukan penyederhanaan struktur organisasi, tahap selanjutnya adalah melakukan penyetaraan jabatan, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan

Fungsional. Penyetaraan ini ditujukan untuk 3 (tiga) jenis jabatan tersebut yang terdampak pada penyederhanaan organisasi. Penyetaraan jabatan ini dilakukan melalui validasi Menteri PAN dan RB serta persetujuan Badan Kepagawaian Negara. Penyetaraan jabatan ini juga mendapatkan pengecualian dari persyaratan harus mendapatkan rekomendasi instansi pembina yang biasanya menjadi syarat menduduki jabatan fungsional tertentu. Hal ini dilakukan sebagai upaya mempermudah proses penyetaraan jabatan tersebut sehingga bisa dilakukan dengan lebih cepat.

Dengan disetarakannya Jabatan-Jabatan Struktural tersebut ke dalam Jabatan Fungsional, tentunya memberikan dampak terhadap sistem kerja dalam organisasi pemerintahan. Sistem kerja ini kemudian diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi. Aturan ini mengatur mengenai prosedur dan tata kerja yang efektif dan efisien serta berbasis digital. Sistem kerja ini diatur untuk mengoptimalkan pemanfaatan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh instansi serta pemanfaatan teknologi informasi. Suatu hal yang menarik adalah pejabat fungsional dimungkinkan untuk memimpin suatu unit kerja mandiri dan membawahi

pejabat fungsional dan pelaksana. Dengan dilakukannya penyederhanaan struktur organisasi, penyetaraan jabatan, serta penyesuaian sistem kerja pasca penyederhanaan birokrasi tersebut, mekanisme sistem kerja diarahkan menjadi lebih profesional, kompetitif, serta menjunjung nilai-nilai kolaboratif. Kolaborasi dilakukan dengan adanya kemungkinan untuk menugaskan individu ataupun tim yang ada dalam satu unit atau bahkan lintas organisasi dan bahkan lintas instansi pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa pasca penyederhanaan organisasi dan pemangkasan birokrasi, sistem kerja yang diterapkan menjadi lebih dinamis dan dapat menyesuaikan dengan kebutuhan organisasi.

Tantangan penyederhanaan birokrasi

Cita-cita untuk menjadikan Aparatur Sipil Negara sebagai suatu profesi, hendaknya juga dibarengi dengan peningkatan profesionalisme aparatur. Hal ini ditempuh dengan mentransformasi jabatan struktural pada level tertentu menjadi jabatan fungsional yang sesuai dengan bidang pekerjaan unit organisasi tersebut. Namun demikian, Rakhmawanto (2021) dalam penelitiannya mengenai dampak perampangan birokrasi terhadap penyetaraan jabatan administrator dan pengawas menyimpulkan bahwa penyederhanaan birokrasi belum dilakukan secara efektif dan masih mengesampingkan aspek kompetensi dan kualifikasi yang

merupakan prasyarat dari penyelenggaraan sistem merit. Hal ini dikarenakan masih banyaknya pejabat yang dialihkan tidak sesuai dengan persyaratan kualifikasi pendidikan dan kompetensi yang dipersyaratkan dalam jabatan fungsionalnya tersebut. Hal ini tentunya juga sebagai akibat dikecualikannya persyaratan rekomendasi dari instansi pembina jabatan fungsional pada saat penyetaraan jabatan dilakukan. Disamping itu, ternyata juga perlu dilakukan penyesuaian teknis, penelarasan jabatan dengan wewenang, serta kemungkinan kompleksitas pekerjaan yang tumpang-tindih dalam satu jabatan fungsional yang dipangku. Pembentukan tim-tim kerja perlu dilakukan pengkajian yang lebih mendalam dengan mengamati semua aspek yang mempengaruhi sistem dan pola kerja yang baru. Paradigma terhadap jabatan fungsional yang dianggap inferior pun perlu diluruskan dan ditegaskan bahwa basis dari fungsional adalah jabatan yang profesional.

Penyederhanaan birokrasi dan profesionalisme jabatan fungsional

Profesionalisme jabatan fungsional ini tentunya harus diasah dan dipertajam melalui pendalaman kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pejabat fungsional, batas kewenangan yang jelas antara jabatan struktural dan fungsional, serta arah pengembangan karir yang jelas. Peningkatan kompetensi bagisetiap pemangku jabatan fungsional perlu dilakukan

secara berkesinambungan, tentunya juga dengan memperhatikan motivasi kerja bagi jabatan tersebut. Peningkatan kesejahteraan dan fasilitas serta perluasan kewenangan perlu menjadi perhatian tersendiri bagi pemerintah agar pegawai dalam jabatan fungsional benar-benar berkarir secara profesional dan memiliki keahlian yang mumpuni di bidangnya. Evaluasi terhadap pejabat fungsional hasil penyetaraan juga perlu dilakukan untuk menjamin bahwa penempatan pegawai dilakukan sesuai dengan tempatnya, *right man on the right place*. Pemetaan harus dilakukan secara menyeluruh, tidak hanya untuk pengisian jabatan struktural saja tetapi juga untuk jabatan fungsional, sehingga jabatan fungsional diisi oleh pegawai yang memang memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang dipersyaratkan.

Profesionalisme jabatan fungsional harus dikawal untuk mewujudkan cita-cita kita menjadi birokrasi profesional yang bekerja berdasarkan keahlian dan keterampilan. Program prioritas Presiden Joko Widodo untuk melakukan penyederhanaan birokrasi hendaknya bukan hanya ‘ganti kulit’ atau sekedar ‘ganti nama’, tapi memang merombak dan merubah sistem yang kaku menjadi lebih dinamis dan profesional. Hendaknya dengan menjadi semakin sederhana, maka akan semakin berkinerja dan profesional dan memberikan pelayanan yang semakin baik bagi masyarakat Indonesia.



Foto
wisnu satriyo

Peraturan Presiden No. 116 Th 2022 Tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN dalam Analisis SWOT

Teks Mutia Mahda
Auditor Kepegawaian Muda Kanreg XII BKN

Momen yang ditunggu telah tiba, Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Manajemen Aparatur Sipil Negara telah diundangkan pada 14 September 2022. Dengan disahkannya Perpres tersebut oleh Presiden maka BKN diharapkan mempunyai acuan yang jelas terutama dalam menjalankan kewenangan dalam pengawasan dan pengendalian NSPK Manajemen ASN. Maraknya pelanggaran NSPK Manajemen ASN yang dilakukan baik oleh Pejabat Pembina Kepegawaian

(PPK), Pejabat yang Berwenang (PyB), maupun Pejabat lain yang ditunjuk menjadi latar belakang lahirnya Perpres ini. Tingginya pelanggaran yang berkaitan dengan kepentingan dan situasi politik tentu saja akan berdampak terhadap tingkat kepercayaan ASN terhadap PPK, PyB atau Pejabat yang ditunjuk karena tidak melaksanakan Manajemen ASN sesuai

dengan regulasi dan kaidah yang berlaku.

Pun bagi Presiden, Perpres ini diterbitkan untuk menjaga kewibawaan Presiden terutama jika dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang dalam Pasal 53 yang menyebutkan antara lain bahwa Presiden selaku pemegang kekuasaan tertinggi pembinaan ASN dapat mendelegasikan kewenangan dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian ASN kepada Menteri, Pimpinan Lembaga, Sekretaris Jenderal, Gubernur, dan Bupati/Walikota. Ketika PPK tidak menjalankan kekuasaan yang didelegasikan oleh Presiden

tersebut maka secara tidak langsung yang bersangkutan sedang menafikan Presiden selaku pejabat yang memberikan sebagian kekuasaannya.

Dalam memahami sebuah peraturan tidak cukup dengan melihatnya dalam suatu bahasa hukum dan logika hukum (aspek yuridis) semata, namun penting juga untuk memahaminya dari aspek sosiologis maupun filosofisnya, terutama untuk melihatnya dari sisi Kekuatan (*Strength*), Kelemahan (*Weakness*), Kesempatan (*Opportunity*), dan Ancaman (*Threat*).

Kekuatan (*Strength*)

Jika berbicara mengenai kekuatan (*strength*) dari Perpres ini, yang paling signifikan terlihat adalah adanya daya eksekusi terhadap pelanggaran NSPK Manajemen ASN yang dilakukan baik oleh PPK, PyB maupun Pejabat lain yang ditunjuk berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Ketiadaan daya eksekusi merupakan salah satu faktor yang menyebabkan peraturan perundang-undangan di bidang Manajemen ASN menjadi “mandul” karena ketika terjadi pelanggaran terhadap NSPK Manajemen ASN, instansi yang berwenang dalam melakukan pengawasan tidak memiliki dasar yang kuat untuk menyelesaikan suatu permasalahan Manajemen ASN di Instansi Pemerintah. Contoh nyata ketiadaan daya eksekusi tersebut ada pada Angka 1 tambahan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen

Pegawai Negeri Sipil, yang menyebutkan antara lain bahwa Presiden dapat menarik kembali delegasi kewenangan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian apabila PPK melakukan pelanggaran prinsip sistem merit. Kebijakan tersebut sampai saat ini tidak dapat dilaksanakan karena definisi operasional mengenai prinsip sistem merit tersebut maupun jenis pelanggarannya belum secara teknis dijelaskan secara konkret.

Daya eksekusi di dalam Perpres ini secara jelas tercantum dalam Pasal 19 yang memberikan kewenangan secara delegatif kepada Kepala BKN untuk melakukan tindakan administratif terhadap PPK, PyB atau Pejabat yang ditunjuk untuk antara lain melakukan peringatan, pencantuman dalam daftar pelanggar NSPK Manajemen ASN, pemblokiran data kepegawaian dan/atau layanan kepegawaian, pencabutan serta pembatalan keputusan yang telah ditetapkan, dan rekomendasi untuk pencabutan atau pengalihan kewenangan terhadap PPK, PyB, maupun Pejabat lain yang ditunjuk. Kekuatan ini tentu saja harus dilaksanakan dengan mengedepankan prinsip kehati-hatian yang tergambar secara runut di dalam Perpres tersebut.

Dalam pelaksanaan pengawasan dan pengendalian (wasdal) Implementasi NSPK Manajemen ASN terdapat 2 (dua) metode yaitu preventif (pencegahan) dan represif (perbaikan). Metode preventif dilakukan dengan cara antara lain dengan penilaian kebijakan dan pelaksanaan NSPK

Manajemen ASN, bimbingan teknis, dan pemanfaatan sistem informasi pengawasan dan pengendalian. Sedangkan metode represif dilaksanakan dengan Audit Manajemen ASN yang meliputi audit reguler dan audit investigatif.

Pengawasan dan Pengendalian menggunakan metode preventif ini dimaksudkan untuk melakukan pengawasan secara komprehensif terhadap pelaksanaan NSPK Manajemen ASN di tiap instansi pemerintah. Apabila dalam pelaksanaan pengawasan tersebut terdapat pelanggaran NSPK yang dilakukan oleh PPK, PyB, maupun Pejabat lain yang ditunjuk maka BKN dapat melakukan tindakan pengendalian dengan metode represif. Apabila diketahui PPK tidak melakukan tindak lanjut terhadap hasil audit Manajemen ASN ataupun PPK tidak melakukan perbaikan terhadap nilai Indeks NSPK Manajemen ASN nya, maka Kepala BKN dapat melakukan tindakan administratif sebagaimana telah disebutkan sebelumnya.

Kelemahan (*Weakness*)

Kelemahan (*weakness*) dalam Perpres ini tentu saja terkait dengan pelaksanaannya di lapangan, merujuk pada kewenangan besar yang diberikan kepada BKN maka peluang untuk terjadinya moral *hazard* juga lebih besar karena *power tends to corrupt*. Desakan maupun gangguan bagi pelaksana tugas yang diberi kewenangan untuk

menjalankan tugas tersebut juga besar. Diperlukan integritas dan moralitas yang baik untuk menjaga agar pelaksanaan wasdal tersebut dapat mencapai tujuannya, yaitu menegakkan NSPK Manajemen ASN. Integritas dan moralitas dari pelaksana tugas tersebut menjadi bagian tak terpisahkan dari penegakan wasdal NSPK Manajemen ASN selain itu, pemanfaatan sistem informasi yang terus dikembangkan oleh Kedeputian Pengawasan dan Pengendalian BKN juga akan mereduksi kelemahan tersebut.

Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan (*Opportunity*) dari Perpres ini terdapat dalam penekanan pada pentingnya kolaborasi, terutama dengan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, serta Menteri Dalam Negeri. Melalui Perpres ini BKN juga memiliki kesempatan untuk menjaga konsistensi pelaksanaan UU ASN terutama yang berkaitan dengan tindakan administratif terhadap keputusan PPK, PyB atau Pejabat yang ditunjuk. Konsistensi pelaksanaan UU ASN tersebut menjadi penting sebab terdapat keterkaitan yang erat antara implementasi Undang-Undang tersebut dengan kewibawaan Presiden sebagai Pembina Tertinggi Manajemen ASN. Pasal 53 UU ASN secara tersurat telah menyatakan bahwa sebagian kewenangan yang dimiliki Presiden tersebut dapat didelegasikan antara lain kepada Menteri,

Kepala Lembaga Pemerintah Non Kementerian, dan Kepala Daerah. Maka berdasarkan Perpres Nomor 116 Tahun 2022 ini Presiden dapat mencabut kewenangan yang telah didelegasikan tersebut.

Ancaman (*Threat*)

Ancaman (*Threat*) yang mungkin terjadi adalah tingginya resistensi baik dari PPK, PyB, atau Pejabat yang ditunjuk dalam pelaksanaan NSPK Manajemen ASN. Tingginya resistensi yang mungkin terjadi tersebut disebabkan PPK, PyB, maupun Pejabat yang merasa kehilangan kewenangan mutlak dalam pelaksanaan Manajemen ASN. Dari hasil analisis SWOT tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria dalam Manajemen ASN memiliki kekuatan dan kesempatan yang besar dari segi substansi pengaturannya, namun juga memiliki kelemahan dan ancaman dari dimensi manusia atau pelaksana tugasnya. Perpres ini seharusnya menjadi peluang besar baik untuk BKN maupun PPK, PyB, atau Pejabat yang ditunjuk untuk saling bersinergi dalam memperbaiki pelaksanaan Manajemen ASN secara nasional untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

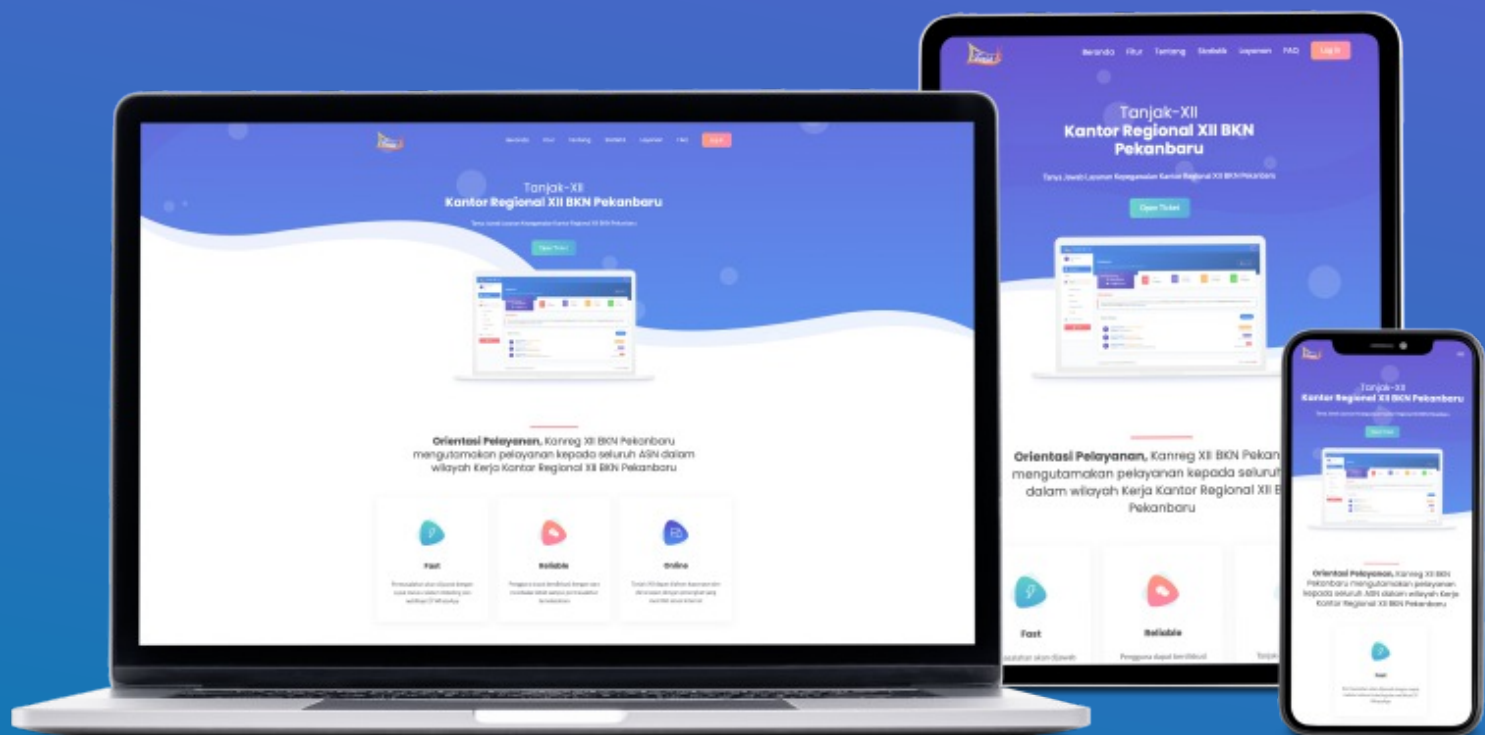


Kanreg XII BKN menyulap jembatan penghubung antar gedung menjadi sebuah *breakout space*. Tempat untuk keluar dari jenuh penat rutinitas kerja dan ruang kantor.

*A space for sharing.
Sharing story, food and idea.*

Breakout Space

Kanreg XII BKN



Tanjak-XII (Tanya Jawab Layanan Kepegawaian Kanreg XII BKN) merupakan aplikasi yang melayani **pertanyaan** dan **permasalahan** seputar kepegawaian yang cepat, mudah dan reliabel.

Akses segera di:
appspekanbaru.bkn.go.id/tanjak

pekanbaru.bkn.go.id

untuk update berita
dan informasi seputar kepegawaian

ikuti kami di media sosial



kanreg 12 bkn



kanreg12bkn



kanreg12bkn



kanreg12bkn



kanreg12bkn