



MEDIA KEPEGAWAIAN

KEMBANGKAN INOVASI & TINGKATKAN PELAYANAN



MENJARING ASN UNGGUL

Generasi Baru Penggerak Birokrasi

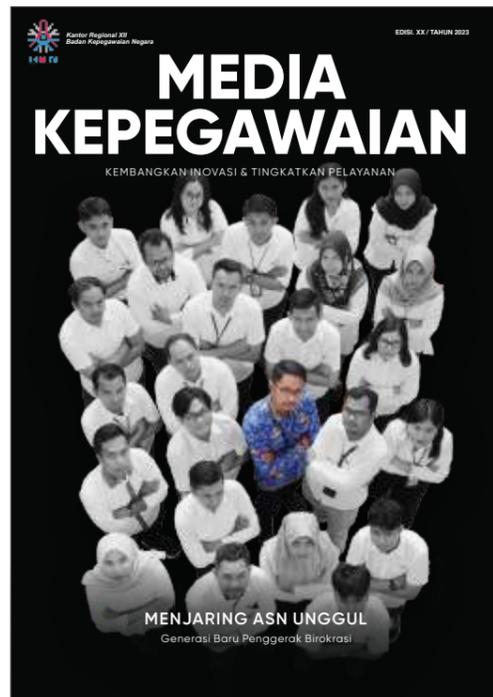


Foto Cover Wisnu Satriyo N

COVER STORY:

Manajemen talenta menjadi sangat perlu sebagai metode pengelolaan SDM yang dikembangkan untuk mencari, mengelola mengembangkan dan mempertahankan pegawai terbaik yang dipersiapkan tidak hanya sebagai pemimpin namun juga sosok pengemban tugas yang mampu mendukung pencapaian visi misi organisasi. Pada cover Media Kepegawaian kali ini, kami mengibaratkan pegawai yang mengenakan seragam KORPRI sebagai individu pilihan yang berkompeten, mau berkembang dan berkomitmen untuk mampu mewujudkan birokrasi profesional.

REDAKSI

Penanggung Jawab - Anna Hasnah Hasaruddin

Pemimpin Redaksi - Indra Jaya

Redaktur Pelaksana - Pungkas Muji Widodo

Penyunting / Editor - Sandro

Sekretariat - Sonya Nilam Sari

Redaktur Foto - Evaninta Oliviana Sembiring

Desain Grafis - Wisnu Satriyo Nugroho

Bonus demografi seharusnya menjadi anugerah besar bagi Indonesia, kondisi melimpahnya angkatan kerja berdampak pada bagaimana sumber daya utama dalam suatu organisasi tersebut harus serius untuk dikelola.

Birokrasi Indonesia turut terdampak tantangan era global yang semakin masif dan variatif, maka dibutuhkan ASN yang bertalenta. Dalam proses perekrutan ASN, standar penerimaannya pun selalu ditingkatkan. Sederhananya negara butuh individu yang tidak hanya bisa kerja, namun juga mau untuk berkembang, mau berbenah, menciptakan ide-ide dan inovasi baru yang tujuannya adalah tidak lain untuk menghadirkan pelayanan kepada masyarakat dan menjadi bagian dalam mewujudkan *good governance*.

Sesuai amanat Undang-Undang nomor 20 tahun 2023 yang mengamatkan manajemen ASN berbasis sistem merit, melalui manajemen talenta pengelolaan sumber daya manusia mulai dari proses rekrutmen sampai penempatan serta pengembangan karir yang tersistem dan komprehensif. Penerapan manajemen talenta yang menjadi koridor untuk mewujudkan ASN yang tidak hanya berdaya saing unggul, tetapi juga cerdas lincah dan memiliki empati.

Pemanfaatan teknologi kini menjadi menjadi karib kental dalam pelayanan di sektor birokrasi. Transparansi dan ketepatan waktu kerap menjadi indikator utama kepuasan masyarakat. Pemangkasan proses bisnis terhadap beberapa layanan kepegawaian dan penambahan fitur layanan dilakukan BKN demi menjawab kebutuhan layanan yang sangat dinamis.

Prestasi atau penghargaan dari sebuah layanan secara tidak langsung menjadi pengakuan dan legalitas atas layanan yang diberikan. Predikat Layanan Prima yang diberikan oleh Kementerian PANRB, menjadi wujud kerja dan usaha Kanreg XII BKN dalam memberikan layanan telah berdampak kepada masyarakat.

Profesionalitas ASN pun akan terus diuji, salah satunya adalah bagaimana ASN mempertahankan sikap netralnya di tahun politik ini. Melalui penerbitan Surat Keputusan Bersama (SKB) Netralitas, pemerintah berupaya mewujudkan birokrasi yang netral. Aturan dan larangan yang mengikat tentunya tidak akan cukup, komitmen, kesadaran kepada sesama ASN untuk saling jaga, peduli dan saling mengingatkan untuk bersikap netral menjadi salah satu cara yang paling efektif. Karena salah satu fungsi ASN adalah perekat dan pemersatu bangsa.



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.

COVER STORY

LAPORAN UTAMA

- 04** **Manajemen Talenta**
Pilar Sistem Merit dalam Mewujudkan ASN yang Profesional
- 08** **Rekrutmen CASN**
Mencari Bakat dengan Sistem yang Ketat

FOKUS

- 14** **Mengawal ASN Netral**
Gunakan Hak Pilihmu hanya di 14 Februari 2024
- 26** **PeLITA XII**
Akses Layanan Kepegawaian Kini Semudah dan Secepat Itu.
- 30** **Mencari Akal**
Supaya Pelayanan Publik Tidak Banal

BESTARI

- 18** **ASN Punya Banyak Cara**
Kembangkan kompetensi melalui CMB hingga ikuti Coaching Clinic
- 20** **Melawan Fenomena Flexing dengan Personal Branding di Tubuh ASN**

SOROT

- 12** **Haryomo Dwi Putranto**
Pucuk Pimpinan Baru Badan Kepegawaian Negara
- 13** **Kanreg XII BKN Wujudkan Prestasi**
Apresiasi Kemenkumham & Juara 1 LPJ Bendahara

KILAS

- 24** **PNS Baru**
Investasi Menuju Kesuksesan di Masa Depan
- 25** **Kakanreg XII BKN**
Lantik Pejabat Pengawas dan Fungsional

REGULASI

- 36** **Peraturan Menteri PANRB 01 Tahun 2023**
Transformasi Tata Kelola Jabatan Fungsional

Perubahan yang menjadi tantangan nyata dalam birokrasi di Indonesia saat adalah VUCA, yaitu *Volatility* (bergejolak), *Uncertainty* (ketidakpastian), *Complexity* (kompleks) dan *Ambiguity* (ketidakjelasan). Menghadapi era perubahan ini, maka hal yang dapat dilakukan salah satunya dengan penentuan pimpinan yang profesional dengan mengedepankan prinsip keadilan. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mengamanatkan manajemen kepegawaian berbasis sistem merit.

Sistem merit merupakan kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Hal ini sangat berbeda dengan sistem pemerintahan berbasis patronase politik dimana pengangkatan dilakukan karena kesamaan afiliasi, politik, pertemanan atau kesamaan lainnya. Secara sederhana, sistem merit merupakan sistem pemberian tugas maupun jabatan kepada pegawai sesuai dengan keahlian dan kompetensinya.

Tujuan diberlakukannya sistem merit dalam manajemen kepegawaian adalah untuk menghasilkan ASN yang profesional dan berintegritas dengan menempatkannya pada jabatan-jabatan yang sesuai kompetensi, pemberian kompensasi yang adil dan layak, mengembangkan kemampuan ASN melalui Pendidikan dan pelatihan, dan melindungi karier ASN dari politisasi maupun kebijakan yang bertentangan dengan prinsip merit itu sendiri.

Salah satu kriteria dari penerapan sistem merit itu sendiri adalah adanya manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir, dan KELOMPOK RENCANA SUKSESI yang diperoleh dari MANAJEMEN TALENTA. Hal ini sejalan dengan perkembangan paradigma manajemen

kepegawaian saat ini dimana sumber daya manusia merupakan kapital atau aset yang harus dipertahankan, dikelola dan dikembangkan dengan baik. Rekrutmen yang dilakukan tidak hanya untuk pengisian jabatan yang kosong pada saat itu saja, namun pola pengelolaan sumber daya manusia mulai dari proses seleksi sampai penempatan serta pengembangan karir yang tersistem dan disusun secara komprehensif.

Secara terminologi, manajemen talenta dipahami sebagai aktivitas terintegrasi dalam mengelola sumber daya manusia (SDM)

melalui proses identifikasi, merekrut, mengembangkan, mempertahankan dan menyebarkan orang-orang atau SDM bertalenta tinggi ke

berbagai organisasi lainnya (Suryanto, 2019). Sedangkan talenta menurut Peraturan Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta ASN

MANAJEMEN TALENTA Pilar Sistem Merit dalam Mewujudkan ASN yang Profesional

Teks Eka Tyagita Ayuningtyas Dedju



Seorang pegawai tengah mengikuti pemetaan ASN menggunakan aplikasi CACT

Foto Wisnu Satriyo N

merupakan Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.

Dalam memahami talenta lebih lanjut menurut Gallardo, dkk (2013) dapat dilakukan melalui dua pendekatan, yakni pendekatan objek dan pendekatan subjek. Pendekatan objek memandang talenta sebagai karakteristik istimewa yang ditunjukkan oleh pegawai. Talenta dipandang sebagai kemampuan alamiah, keahlian, komitmen dalam menyelesaikan tugas dan kesesuaian. Sedangkan pendekatan subjek terbagi menjadi dua pendekatan, yaitu pendekatan inklusif yang menyatakan bahwa semua anggota organisasi merupakan talenta dan pendekatan eksklusif yang menyatakan bahwa talenta merupakan sekelompok pegawai yang mampu membuat perbedaan kinerja organisasi. Menurut kajian yang dilakukan oleh Angkawijaya, dkk (2021), pendekatan yang digunakan dalam mendefinisikan talenta dalam PermenPAN-RB Nomor 3 Tahun 2020 merupakan pendekatan eksklusif. Tidak semua ASN diidentifikasi sebagai talenta, melainkan sekelompok ASN yang memenuhi kriteria yang ditentukan. Lebih lanjut, kriteria yang dimaksud yaitu potensial dan kinerja.

Proses manajemen talenta ASN meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi dan penempatan yang didasarkan pada tingkatan potensial dan kinerja melalui melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan. Potensial merupakan kepemilikan potensi/kemampuan yang memungkinkan talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam jabatan yang diperkirakan dapat diperankan dalam jabatan target yang diperkirakan melalui *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak dan pertimbangan lain sesuai ketentuan. Pada tahapan akuisisi inilah dilakukan identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta yang nantinya akan dikelompokkan kedalam Sembilan (9) kotak manajemen talenta berdasarkan tingkatan



Talent Management 2030: Smart, Agile, and Empathy jadi tema Rakornas BKN Tahun 2023

Foto: Dok. Humas BKN

"True merit is like a river, the deeper it is, the less noise it makes"

Edward F. Halifax

potensi dan kinerja. Adanya pengelompokan talenta ini memiliki berbagai manfaat bagi organisasi. ASN yang memiliki kinerja dan kompetensi terbaik dapat diidentifikasi dan mengisi kekosongan jabatan strategi dengan cepat tanpa melalui proses seleksi yang panjang.

Badan Kepegawaian Negara (BKN) menggelar Rakornas Kepegawaian Tahun 2023, pada 30 Mei lalu, dengan mengusung tema *Talent Management 2030: Smart, Agile, and Empathy*. *Smart* dalam hal ini tidak hanya dalam artian kompetensi berpikir atau mindset, tetapi juga turun menjadi aksi. "*Smart action, smart delivery*. Jadi tidak hanya berhenti pada tataran

konseptual, tataran ide gagasan, tetapi juga pada tataran kebijakan dan implementasinya," ujar Plt. Kepala BKN saat itu Bima Haria Wibisana. Selanjutnya *Agile* atau lincah. Lincah yang dimaksud bukan hanya terbatas pada SDM-nya saja, tetapi tapi juga pada organisasinya.

Bima menambahkan bahwa kita harus mampu bekerja tanpa *silo*, dapat lintas departemen, "karena salah satu konsep *dynamic governance* adalah *think ahead, think across, dan think again*. Kita baru bisa akan menggunakan *digital system* itu secara maksimum kalau organisasi dan manajemennya juga sudah *agile*."

Terakhir, *Empathy*. Dikatakan, ASN bekerja untuk masyarakat. ASN menjadi efektif dan efisien adalah jika melayani masyarakat. "*We need to listen to the people*. Kita perlu berempati pada mereka sehingga kebijakan yang kita produksi dapat *terdeliver* dan implementatif, sehingga dapat dirasakan oleh masyarakat banyak," pungkas Bima

Tidak bisa dipungkiri berbagai tantangan yang dihadapi organisasi dalam menjalankan manajemen talenta antara lain kompleksitas dalam setiap tahapannya sehingga membutuhkan waktu yang lama mulai dari tahapan akuisisi sampai dengan retensi. Pada tahapan akuisisi salah satunya adalah pelaksanaan penilaian potensi dan kompetensi untuk semua anggota organisasi. BKN selaku instansi pembina manajemen kepegawaian terus melakukan pengembangan baik secara sistem maupun alat ukur, salah satunya dengan membuat aplikasi berbasis teknologi melalui *Computer Assisted Computer Test (CACT)* BKN yang dapat mengakomodir proses pelaksanaan penilaian potensi dan kompetensi secara cepat dan masif.

CACT ini merupakan suatu instrumen yang

disiapkan BKN dalam menyiapkan data potensi dan kompetensi ASN secara berkesinambungan untuk mempermudah instansi dalam menyiapkan dan mendapatkan talenta terbaiknya. (dalam bkn.go.id, 2023). Kompetensi yang diukur dalam CACT ini mencakup kompetensi manajerial dan sosial kultural yang mengacu pada permenPAN-RB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN; literasi digital yang mengacu pada dokumen Literasi Digital Kementerian Komunikasi dan Informatika; *emerging skill* yang merujuk pada *The World Economic Forum* tahun 2020. Dari CACT dapat diperoleh rekapitulasi hasil penilaian secara keseluruhan bagi instansi terkait dan hasil setiap individu yang berisikan capaian kompetensi saat ini, kesenjangan kompetensi, kategori, kelebihan dan saran pengembangan.

Tantangan lain dalam proses implementasi manajemen talenta, antara lain kurangnya pemahaman dari pemangku kepentingan akan tujuan besar dari implementasi manajemen talenta; perubahan kebijakan-kebijakan yang membutuhkan waktu bagi ASN untuk beradaptasi; perkembangan tahapan manajemen talenta yang

tidak tersampaikan kepada pemangku kepentingan serta belum optimalnya sistem monitoring serta evaluasi manajemen talenta yang diakibatkan oleh kurang adanya pedoman terkait.

Pada dasarnya keberhasilan manajemen talenta di suatu organisasi sangat bergantung pada komitmen dari semua pemangku kepentingan untuk menjalankan setiap tahapan manajemen talenta secara maksimal sesuai dengan perannya masing-masing. Perlu adanya kesungguhan dari kandidat talenta untuk menampilkan performa terbaiknya dalam proses identifikasi kelompok suksesi.

Sedangkan komitmen pimpinan organisasi ditunjukkan dengan mendukung setiap tahapan dalam manajemen talenta secara optimal serta menjalankan hasil pengelompokan talenta secara objektif dan adil. Pada akhirnya talenta yang menduduki posisi strategis organisasi akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi tersebut. Profesionalisme dalam menjalankan peran maupun jabatan secara tidak langsung memberikan dampak yang besar terhadap pemberian kualitas layanan kepada semua pemangku kepentingan organisasi.

Rekrutmen CASN Mencari Bakat dengan Sistem yang Ketat

Teks Rahmat Fajri

Animo masyarakat untuk menjadi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) masih tinggi. Hal ini terbukti ketika Panitia Seleksi Nasional melalui BKN merilis jadwal penerimaan CASN formasi tahun 2023, portal Sistem Seleksi Calon Aparatur Sipil Nasional (SSCASN) diserbu pelamar yang ingin mencoba peruntungan dalam seleksi calon abdi negara ini.

Pemerintah Prioritaskan PPPK

Penerimaan CASN tahun ini pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) menjadi prioritas kebutuhan seleksi CASN. Pemerintah membuka 538.332 formasi PPPK untuk instansi vertikal dan daerah, kemudian 28.834 formasi calon pegawai negeri sipil (CPNS) untuk instansi vertikal. Pembagian komposisi formasi ini diapresiasi oleh DPR RI, “Kami mengapresiasi keputusan pemerintah dalam mengalokasikan 80% lowongan untuk PPPK, sesuai dengan amanat UU ASN yang baru, bahwa kita harus menyelesaikan penghapusan atau penataan honorer sampai

akhir 2024 nanti”. Hal tersebut disampaikan wakil ketua Komisi II DPR RI Syamsurizal, ketika melakukan kunjungan spesifik Komisi II DPR RI dalam rangka evaluasi pelaksanaan seleksi CASN ke Kanreg XII BKN, Jumat (1/12).

Sementara itu alokasi formasi yang disediakan instansi merujuk pada Surat Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 648/2023 tentang Mekanisme Seleksi PPPK untuk Jabatan Fungsional, yakni minimal 2 % untuk pelamar disabilitas dan komposisi untuk kebutuhan pelamar khusus dan pelamar umum.

Kategori pelamar khusus dialokasikan paling banyak 80 % meliputi pelamar prioritas yaitu peserta yang memenuhi *passing grade* pada Seleksi PPPK Guru 2021 dan belum pernah dinyatakan lulus seleksi PPPK Guru pada periode sebelumnya, serta alokasi tenaga honorer (THK II) dan non-ASN yang tersedia dalam *database* BKN yang mempunyai pengalaman kerja 3 tahun untuk guru serta pengalaman kerja 2 tahun untuk PPPK teknis dan PPPK kesehatan. Adapun

PPPK teknis dan PPPK kesehatan. Adapun untuk alokasi kebutuhan pelamar umum dialokasikan paling sedikit 20% yang diperuntukan bagi lulusan pendidikan profesi guru (PPG) yang terdaftar pada database kelulusan pendidikan profesi guru (PPG) yang terdaftar pada database kelulusan pendidikan profesi guru di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemendikbudristek), guru yang terdaftar di DAPODIK Kemendikbudristek dan pelamar umum untuk masing-masing jenis jabatan fungsional tenaga kesehatan dan teknis.

Setelah berakhirnya masa pendaftaran seleksi CASN pada 20 September sampai dengan 9 Oktober 2023, tercatat 2.411.520 pelamar telah menyelesaikan pendaftarannya pada 567.166 formasi CASN yang dibuka oleh pemerintah. Tahap selanjutnya dilakukan seleksi administrasi berupa verifikasi dokumen yang dikirimkan pelamar melalui portal SSCASN.

Hasilnya kemudian diumumkan secara terbuka dan didapat 1.854.486 pelamar memenuhi syarat sedangkan 557.034 pelamar tidak memenuhi syarat. Pada kesempatan ini, pelamar yang tidak memenuhi syarat diberikan kesempatan untuk sanggah hasil seleksi administrasi yang kemudian ditindaklanjuti oleh verifikator instansi dengan memeriksa kembali dokumen berdasarkan sanggah yang disampaikan pelamar. Adapun alasan sanggah yang disampaikan pelamar antara lain kualifikasi pendidikan pada ijazah tidak sesuai kualifikasi pendidikan pada jabatan, persyaratan pengalaman kerja yang tidak sesuai dengan jabatan yang dilamar, surat lamaran atau surat pernyataan tidak sesuai dengan persyaratan dan dokumen yang diunggah bukan dokumen asli.

Menakar dan Berpikir dengan ASN Karier

Masih ingat dengan adanya pelamar CASN yang berbondong-bondong mengundurkan diri pada gelaran seleksi CASN sebelumnya?. Fenomena tersebut, menurut Plt. Kepala BKN Haryomo Dwi Putranto dilandasi oleh beberapa hal, antara lain ketidaksesuaian pekerjaan dan penghasilan dengan ekspektasi pelamar. Pada tahun ini BKN menambahkan fitur ASN Karier pada portal sscasn.bkn.go.id, fitur yang akan membantu calon pelamar mendapatkan informasi terkait rincian jabatan yang dibuka pada seleksi CASN tahun ini. Dari setiap formasi baik CPNS maupun PPPK, calon pelamar akan disuguhkan rincian jabatan yang disajikan mulai dari kualifikasi pendidikan, persyaratan, uraian tugas jabatan, keahlian spesifik yang diharapkan, hingga estimasi pendapatan dari formasi tersebut.

Transparansi informasi jabatan pada portal SSCASN yang mudah diakses dan dipahami ini diharapkan dapat membuat calon pelamar memiliki gambaran dari formasi yang dilamarnya, jadi tidak seperti membeli kucing dalam karung. Pelamar harus mempertimbangkan dengan sangat matang semua aspek, mulai dari kesesuaian kompetensi jabatan, penghasilan, hingga kemungkinan lokasi penempatan sebelum memutuskan mendaftar pada salah satu formasi. Melalui portal SSCASN calon pelamar diwajibkan membuat akun baru, baik pelamar baru pertama kali mengikuti seleksi maupun pelamar yang sudah pernah mengikuti seleksi sebelumnya.

Peserta seleksi CASN tenggelam dalam keseriusan mengerjakan soal seleksi

Foto Evaninta Oliviana S Wisnu Satriyo N

CAT BKN Semakin Kuat

Pelamar yang lulus seleksi administrasi mengikuti seleksi kemampuan dasar (SKD) bagi pelamar CPNS dan seleksi kompetensi bagi pelamar PPPK. Sesuai jadwal yang ditetapkan Panselnas, pelaksanaan SKD bagi pelamar CPNS berlangsung dari tanggal 9 hingga 18 November 2023. Sementara pelaksanaan seleksi kompetensi bagi pelamar PPPK berlangsung 10 November hingga 04 Desember 2023. Seleksi ini menggunakan *Computer Assisted Test (CAT)* yang tersebar pada 304 titik lokasi dalam negeri dan 62 titik lokasi luar negeri.

Di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN, pelaksanaan seleksi kompetensi menggunakan CAT dihadiri 34.368 peserta ujian CPNS (90,5%) dan 74.756 peserta ujian PPPK (98,2%). Pelaksanaannya dilakukan pada sejumlah titik lokasi yakni 3 titik BKN, 2 titik mandiri Poltekkes, 6 titik mandiri BKN dan 11 titik mandiri instansi.

Seleksi CASN menggunakan sistem CAT ini hasilnya dapat dilihat secara *real time* melalui kanal

youtube Kantor Regional XII BKN sehingga nilai peserta dapat dilihat secara transparan oleh siapapun ketika peserta sedang ujian maupun setelah ujian selesai. Dari pelaksanaan seleksi di wilayah Kantor Regional XII, didapat nilai tertinggi peserta untuk SKD CPNS berjumlah 461 dan untuk seleksi kompetensi PPPK adalah 647. Nilai ini didapat dari akumulasi subtes pada masing-masing kompetensi yang diujikan.

Kemungkinan tindak kecurangan pada seleksi CASN seakan tidak pernah hilang. Pada tahun ini BKN menemukan beberapa joki yang tertangkap *by system* di 3 lokasi, pertama di Makassar, kedua di Surabaya dan ketiga terjadi di

Lampung,” ujar Deputy Bidang Sistem Informasi Kepegawaian BKN Suharmen dalam webinar Diseminasi Transparansi Seleksi ASN 2023, Senin (20/11).

Sebagai sistem aplikasi utama dalam pelaksanaan ujian seleksi CASN, keamanan sistem pada aplikasi CAT BKN terus ditingkatkan. Fitur *face recognition* yang mulai digunakan pada 2021 lalu kini

ditambah keamanannya. Protokol *face recognition* yang semula digunakan saat peserta mengambil pin peserta, kini *face recognition* juga digunakan saat peserta akan melakukan login untuk memulai ujian. Tambahan protokol ini tidak lain merupakan langkah preventif terkait adanya joki. Selain protokol keamanan pada aplikasi setiap patugas dari BKN maupun dari instansi juga wajib memastikan kesesuaian antara peserta yang hadir dengan identitas peserta yang terdaftar.

Rapat koordinasi sarana evaluasi

Pada Rapat Koordinasi Evaluasi Seleksi CASN Tahun 2023 dan Persiapan Penetapan NI PPPK sewilayah kerja Kanreg XII BKN, Senin (18/12) Kepala Kanreg XII BKN Anna Hasnah Hasaruddin mengatakan “Tambahan pengamanan *face*

recognition pada seleksi kali ini merupakan bagian upaya BKN untuk memastikan tidak adanya tindak kecurangan terjadi pada seleksi CASN tahun ini. Selain itu kewajiban kita untuk taat, patuh dan menjalankan setiap tahapan seleksi sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang sudah ditetapkan menjadi penentu pelaksanaan seleksi CASN ini”. Semua dimulai dari kepatuhan, konsistensi dan kejujuran, dimulai dari kita, juga dari para peserta seleksi, itu yang akan menghasilkan bibit ASN pilihan yang profesional, tambahnya.

Proses seleksi CASN kini telah sampai pada tahap masa pengumuman kelulusan bagi pelamar PPPK dan dan tahapan seleksi kompetensi bidang (SKB) bagi pelamar CASN. sebanyak 6.826 peserta dijadwal akan mengikuti SKB yang di selenggarakan di 3 titik BKN dan 1 titik mandiri BKN di wilayah kerja Kanreg

XII BKN. sesuai Peraturan Menteri PANRB Nomor 27 Tahun 2021, pelaksanaan SKB dengan menggunakan sistem CAT BKN wajib dilakukan dengan bobot paling rendah 50% dari nilai SKB secara keseluruhan, sementara SKB dengan jenis tes wawancara selain sistem CAT memiliki bobot paling tinggi 30%.

Perlu diketahui bahwa beberapa Instansi juga menerapkan aturan tes SKB yang bersifat menggugurkan, pada tes tersebut jika peserta tidak memenuhi syarat maka akan dianggap gugur. Untuk hasil kelulusan pun dapat disanggah oleh peserta melalui portal sscasn, dan instansi wajib menjawab sanggahan, mengklarifikasi dan memberi putusan. Pemerintah pun menjadwalkan usul penetapan NIP pada bulan Januari – Februari 2024 untuk PPPK dan bulan Februari – Maret 2024 untuk usul penetapan NIP CPNS.



Rakor Evaluasi pelaksanaan seleksi CASN sarana perbaikan

Haryomo Dwi Putranto, Pucuk Pimpinan Baru BKN

Haryomo ditunjuk oleh Presiden sebagai PLT Kepala Badan Kepegawaian Negara.

Teks Evaninta Oliviana S

Seperti halnya musim yang berganti, roda kepemimpinan pun juga akan mengalami perubahan. Suatu siklus yang selalu akan dialami dalam kehidupan birokrasi.

Keputusan Presiden Nomor 77/TPA Tahun 2023 tentang Pemberhentian dan Penunjukan Pelaksana Tugas Pejabat Pimpinan Tinggi Utama di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara (BKN) menjadikan Deputy Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian (PMK), Haryomo Dwi Putranto sebagai pucuk pimpinan baru di BKN menggantikan Plt Kepala BKN sebelumnya, yakni Analis Kebijakan Ahli

Utama, Bima Haria Wibisana.

Sebagai instansi Pembina kepegawaian, tentunya menggiring pemikiran masyarakat untuk

memiliki ekspektasi dan harapan yang tinggi atas kepemimpinan yang baru. Dilantik sebagai pelaksana tugas kepala BKN pada pertengahan tahun, tepatnya 19 Juni 2023, Haryomo optimis dapat mengoptimalkan tugas dan fungsi BKN secara profesional disertai dengan dukungan dan Kerjasama dari setiap unit kerja BKN.

Dengan pengalaman yang berlapis, terkhususnya sebagai Deputy PMK yang memberikan pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN, Haryomo dalam beberapa kesempatan, pada sambutannya konsisten mengucapkan targetnya agar setiap unit maupun satuan kerja di lingkungan Kerja BKN untuk dapat memiliki sasaran dan ukuran keberhasilan yang berorientasi pada hasil/manfaat yang berdampak. Hal inipun didukung dengan pesan Bima pada saat mengakhiri masa tugasnya, harapnya agar Institusi BKN dapat tetap merawat profesionalisme dalam bekerja, serta menjaga kekompakan dan kerjasama dengan tujuan meningkatkan kinerja organisasi.

Wujudkan Hasil Berdampak!

Menurut Haryomo, pembangunan sumber daya manusia ASN adalah hal yang perlu diperhatikan oleh instansi pembina kepegawaian ini. Pun banyak hal yang perlu ditangani dalam beberapa waktu kedepan; mulai dari penguatan pembinaan ASN, tata kelola pelayanan kepegawaian, sampai dengan regulasi manajemen ASN.

Berbagai macam program dan kebijakan yang digulirkan oleh pemerintah tentunya harus memiliki dampak pada peningkatan kualitas mutu pegawai. Melalui berbagai rancangan dan rencana yang telah dibangun dengan mengusahakan hasil yang berdampak, melalui kepemimpinan Haryomo Dwi Putranto diharapkan dapat diraih dengan maksimal.

Foto : Dok. Humas BKN

Komitmen Pelayanan Kanreg XII BKN Wujudkan Prestasi dan Apresiasi.

Teks & Foto Evaninta Oliviana S



Apresiasi Kemenkumham

Menjaga komitmen untuk terus memberikan pelayanan publik yang terbaik adalah tugas dari setiap instansi pemerintah terkhususnya Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai instansi Pembina kepegawaian. Tekad BKN untuk dapat menjaring Aparatur Sipil Negara (ASN) yang unggul pun ditanamkan pada setiap pegawainya, baik dalam pelaksanaan tugasnya hingga pada proses penerimaan calon ASN menggunakan *Computer Asisted Test (CAT)*.

Komitmen dalam menjaga integritas dan konsistensi dari Kantor Regional XII BKN dan UPT BKN Padang dalam memberikan layanan yang terbaik inipun berhasil mendapatkan penghargaan dari Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia sebagai mitra kerja dengan kontribusi terhadap pelayanan produk kepegawaiannya. Kepala Kantor Regional XII BKN, Anna Hasnah Hasaruddin dan Kepala UPT BKN Padang, Fahriza menerima penghargaan tersebut pada 21 Agustus lalu sebagai bentuk apresiasi kepada BKN dalam melayani kepegawaian terkhususnya pada saat pelaksanaan CAT selama proses penerimaan pegawai di wilayah Kemenkumham.

Penghargaan yang telah diperoleh tentunya berasal dari keberhasilan akan kegiatan dan pelayanan yang telah diberikan oleh BKN. Namun, setiap kegiatan dan program yang dilakukan oleh BKN semestinya tidak dapat berjalan tanpa adanya perencanaan yang baik.

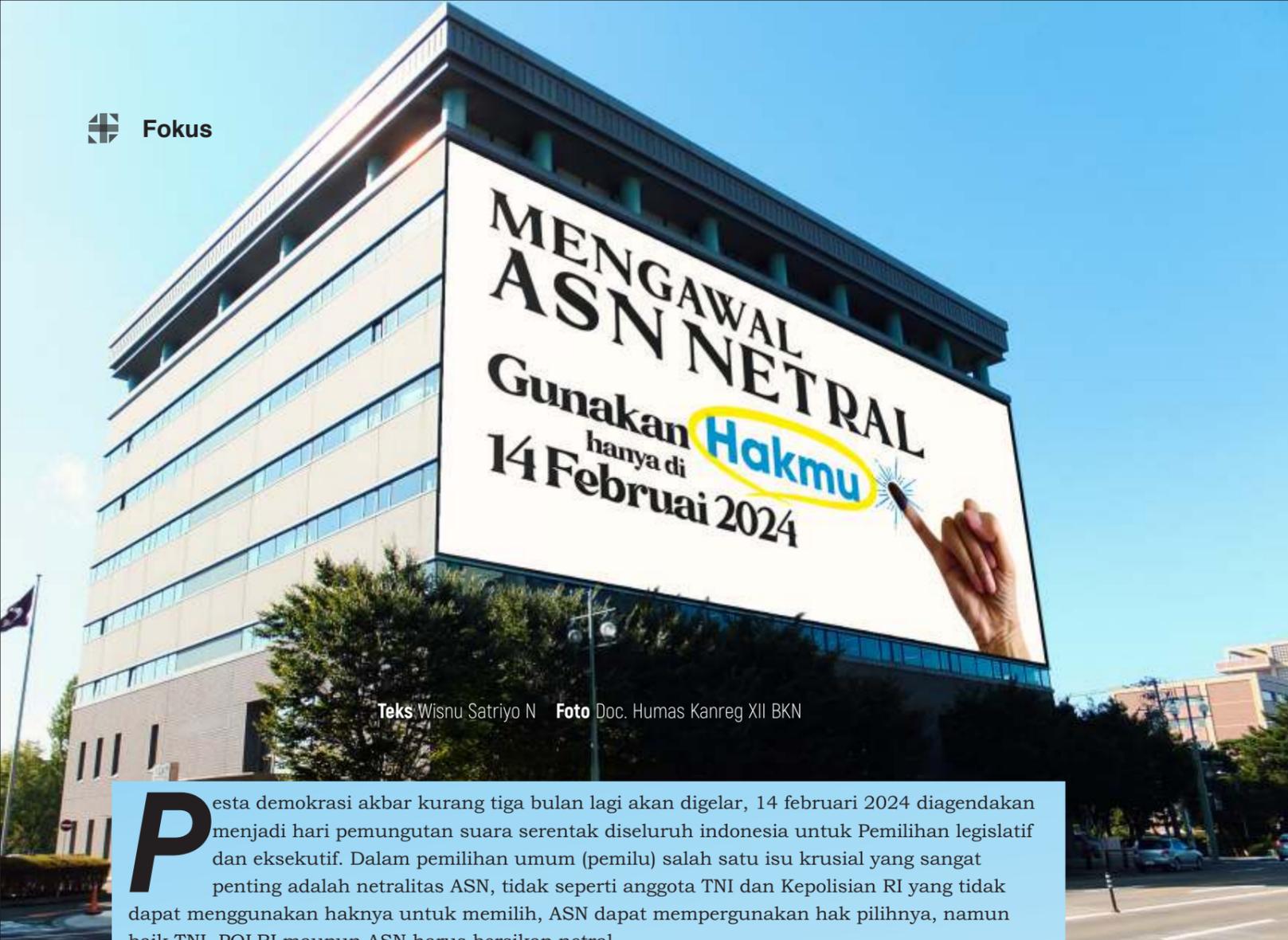
Penyerapan anggaran dan belanja yang baik adalah kunci dalam menghasilkan kualitas *output* yang maksimal, tugas inipun menjadi tanggung jawab seorang bendahara yang memiliki peranan sentral dalam pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan yang berdampak pada keberhasilan setiap program kegiatan instansi.



Juara 1 Gpj Bendahara

Bendahara, memiliki tugas diantaranya adalah menyampaikan laporan pertanggungjawaban (LPJ) kepada Kepala Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) selaku Kuasa Bendahara Umum Negara (BUN) sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 162/PMK.05/2013. Berkenaan dengan implementasi atas hal ini, Kantor Regional XII BKN dengan dedikasi dan Kerjasama yang baik juga berhasil memperoleh apresiasi dan penghargaan sebagai satuan kerja dengan kualitas dan kepatuhan penyampaian LPJ Bendahara Terbaik Pertama Semester I Tahun Anggaran 2023. Penghargaan ini diserahkan langsung oleh Arif Khuzaini, Kepala KPPN Pekanbaru pada Kamis (27/07) di Hotel Grand Jatra.

Keberhasilan yang telah diperoleh Kantor Regional XII BKN adalah wujud hasil dari kerjasama, tanggung-jawab, dan keinginan yang telah diniatkan untuk senantiasa memberikan pelayanan publik yang berkualitas dan tepat sasaran. Dengan pencapaian yang telah digapai di tahun ini, semoga menjadi motivasi untuk meraih prestasi-prestasi di tahun mendatang.



Teks Wisnu Satriyo N Foto Doc. Humas Kanreg XII BKN

Pesta demokrasi akbar kurang tiga bulan lagi akan digelar, 14 februari 2024 diagendakan menjadi hari pemungutan suara serentak diseluruh indonesia untuk Pemilihan legislatif dan eksekutif. Dalam pemilihan umum (pemilu) salah satu isu krusial yang sangat penting adalah netralitas ASN, tidak seperti anggota TNI dan Kepolisian RI yang tidak dapat menggunakan haknya untuk memilih, ASN dapat mempergunakan hak pilihnya, namun baik TNI, POLRI maupun ASN harus bersikap netral.

ASN diantara Hak dan Kewajiban

Jika memang ASN dapat mempergunakan hak pilihnya, lantas mengapa ASN diharuskan bersikap netral?. Hak untuk dipilih dan memilih warga negara memang dijamin oleh konstitusi, namun memungkinkan untuk dibatasi menurut ketentuan UUD 1945. Dalam posisinya sebagai penyelenggara pemerintahan, semangat ASN sebagai penyelenggra negara Birokrasi adalah institusi yang menduduki posisi organik yang netral di dalam struktur sosial dan berfungsi sebagaimana penghubung antara negara yang

memanifestasikan kepentingan umum, dan masyarakat, Moeljarto (dalam Laura, 2010).

Sejalan dengan fungsi birokrasi yang salah satunya adalah merupakan alat pemerintah untuk melayani kepentingan masyarakat dan bukan merupakan bagian dari kekuatan politik, netralitas ASN seharusnya menjadi ruh bagi ASN sebagai penggerak roda birokrasi yang tidak memihak. Hegel seorang filsuf jerman dalam teorinya menilai bahwa birokrasi seharusnya melayani kepentingan umum, karena dalam kenyataannya kebijakan-kebijakan negara seringkali hanya menguntungkan

sekelompok orang dalam masyarakat, Soebhan (dalam Ajib, 2017).

Netralitas merupakan salah satu asas yang sangat penting untuk diterapkan dalam upaya mewujudkan ASN yang profesional. Netralitas ASN berkaitan dengan *impartiality*, seorang pegawai ASN harus bersikap adil, objektif, tidak bias, bebas pengaruh, bebas intervensi, bebas dari konflik kepentingan, dan tidak berpihak pada siapapun.

Netralitas ASN tidak hanya terkait dengan kegiatan politik, namun juga dalam penyelenggaraan pelayanan publik, pembuatan kebijakan,

dan manajemen ASN. Ketidaknetralan ASN berdampak pada profesionalisme pegawai ASN yang berpengaruh secara signifikan terhadap penyelenggaraan pelayanan publik dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan. Selain itu, pelanggaran asas netralitas juga dapat mendorong ASN terlibat dalam praktik korupsi, Mokhsen et al (dalam Ferdinand, 2022).

Peraturan Pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin PNS merupakan upaya pemerintah dalam mengatasi permasalahan pelanggaran netralitas ASN terutama PNS. Pasca pemilihan kepala daerah (pilkada) serentak tahun 2020 lalu Badan Kepegawaian Negara (BKN) melaporkan 1.005 laporan pelanggaran netralitas dan sebanyak 727 diantaranya direkomendasikan telah melakukan pelanggaran (siaran pers BKN 051/RILIS/BKN/XI/2020). Pada tahun sebelumnya BKN juga mencatat 99,5% pelanggar netralitas ASN berstatus pegawai instansi daerah dengan 990 kasus per Januari 2018-Maret 2019. Media sosial menjadi sarana pelanggaran neralitas ASN yang paling banyak dilakukan dengan cara memberi dukungan, berkomentar hingga menunggah foto yang menyatakan keberpihakan terhadap paslon tertentu dalam pemilu dan menyebarkan gambar (Hafidz et al., 2020). Sementara itu sepanjang tahun 2020 sampai dengan 2022 sebanyak 1.125 laporan pelanggaran netralitas ASN

masuk ke BKN dengan 982 laporan telah ditindaklanjuti.

Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) hadir sebagai lembaga independen yang salah satu peran pentingnya adalah menjaga netralitas ASN dalam pelaksanaan pemilihan umum. Hasil survei yang dilakukan KASN pasca pilkada serentak 2020 menghasilkan beberapa catatan penting yaitu:

1. Penyebab ASN tidak netral dipengaruhi oleh aktor ikatan persaudaraan (50,75% responden) dan faktor kepentingan karier (49,72% responden);
2. Kedudukan kepala daerah sebagai pejabat pembina kepegawaian mengakibatkan ASN sulit bersikap netral disetujui oleh 62,70% responden;
3. Pihak yang paling mempengaruhi ASN melanggar netralitas ASN adalah keberadaan dari tim sukses 32,45% dan atasan ASN sebesar 28%;
4. Pemberian sanksi kepada ASN pelanggar netralitas belum memberikan efek jera disetujui oleh 78,73% responden. Sedangkan sanksi kepada pasangan calon kepala daerah yang memobilisasi dukungan ASN belum tegas dinyatakan oleh 85,36% responden.

Kedudukan kepala daerah sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) menjadi salah satu faktor sulitnya ASN untuk bersikap netral. Hal tersebut membuktikan hubungan *patron client* antara pejabat dan bawahan telah berevolusi ke berbagai variasi bentuk seperti penekanan terhadap bawahan, yang tentu

selalu menjadi pihak yang tidak punya banyak pilihan.

Kini bahkan keterlibatan ASN dalam politik praktis terhadap calon yang didukungnya justru dianggap dapat berpengaruh pada jabatan ASN tersebut. Selain itu sanksi yang dijatuhkan kepada pelanggar pun ternyata dirasa tidak menghasilkan efek jera. Melihat beberapa catatan tersebut sangat perlu bagi pemerintah untuk mencari langkah-langkah antisipatif mewaspadai potensi peningkatan pelanggaran netralitas ASN pada pemilu 2024.

Pemerintah telah menerbitkan Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Menteri Dalam Negeri, Kepala Badan Kepegawaian Negara, Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara dan Ketua Badan Pengawas Pemilihan Umum tanggal 22 September 2022 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Netralitas Pegawai Aparatur Sipil Negara Dalam Penyelenggaraan Pemilihan Umum dan Pemilihan. Salah satu poin penting dalam SKB tersebut adalah dibentuknya Satuan Tugas Pembinaan dan Pengawasan Netralitas Pegawai ASN.

Dalam SKB tersebut juga terdapat arahan untuk melakukan ikrar bersama dan penandatanganan pakta integritas netralitas ASN, serta menerapkan sistem informasi yang terintegrasi terkait pelanggaran netralitas pegawai ASN dan sanksi yang telah

dijatuhkan. Arahan penerapan sistem informasi tersebut dijawab oleh BKN dengan merilis Sistem Berbagi Terintegrasi (SBT) untuk penanganan pelanggaran netralitas pegawai ASN.

Rakor kepegawaian, upaya netralitas tidak kendor

Sebagai bentuk tanggung jawab dalam menjalankan amanat SKB Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Netralitas Pegawai ASN Dalam Penyelenggaraan Pemilu dan Pemilihan, yaitu melakukan sosialisasi dan pembinaan, Kantor Regional XII BKN telah melaksanakan Rapat Koordinasi sewilayah kerjanya dalam rangka menjaga netralitas ASN di tahun politik. Kegiatan yang diselenggarakan pada hari Senin 22 Mei 2023 di Hotel Claro, Kota Makassar Provinsi Sulawesi

Selatan ini dihadiri oleh Sekda Provinsi/Kota/Kabupaten, Kepala BKD/BKPSDM/BKPP dan Ketua Bawaslu sewilayah kerja Kanreg XII BKN. Turut hadir dalam kegiatan tersebut Plt. Kepala BKN kala itu Bima Haria Wibisana, Pj Sekretaris Daerah Sulawesi Selatan Andi Darmawan Bintang, Dir. Pengawasan dan Pengendalian BKN Respanti Yuwono, Ketua Bawaslu Sulawesi Selatan Mardiana Rusli, Kakanreg XII BKN Anna Hasnah Hasaruddin, Kakanreg IV BKN Andi Anto.

Sebagai salah satu narasumber dalam pertemuan tersebut Respanti Yuwono menyampaikan peran BKN memastikan terlaksananya netralitas ASN, antara lain:

1. Memastikan pelanggaran netralitas yang wajib ditindaklanjuti dengan mekanisme penjatuhan disiplin sebagaimana yang

diatur dalam PP Nomor 94 Tahun 2021 dilakukan menggunakan aplikasi *Integrated Discipline (I'DIS)*

2. Melaksanakan tindakan pengendalian berupa peringatan, teguran, hingga pemblokiran data kepegawaian pada SAPK dalam hal PPK belum menindaklanjuti rekomendasi KASN
3. Memastikan netralitas ASN terlaksana sebagai bentuk konkrit terimplementasikannya NSPK Manajemen ASN
4. Berkolaborasi dengan K/L untuk mendorong dilaksanakannya penegakan pelanggaran netralitas ASN. Komitmen ini diwujudkan dalam beberapa hal berikut:
 - a. Melakukan upaya kolaboratif dengan K/L terkait untuk memastikan bahwa hal-hal yang telah diatur dalam UU ASN, PP

- Nomor 94 Tahun 2021, dan ditegaskan kembali melalui SKB Netralitas dilaksanakan di seluruh instansi pemerintah;
- b. Melakukan upaya-upaya mendorong instansi pemerintah khususnya instansi daerah untuk memastikan tidak terjadi pelanggaran netralitas ASN dan melakukan tindakan pengendalian dalam hal telah terjadi pelanggaran netralitas ASN;
- c. Koordinasikan dengan K/L yang tergabung dalam Satgas Netralitas maupun dengan PPK/PyB/Unit Kerja Pengelola kepegawaian di masing-masing instansi pemerintah dengan mengedepankan prinsip pencegahan.

ASN, to stich nation together

Pengawasan yang kuat disertai dengan penerapan sanksi menjadi kunci untuk memastikan netralitas ASN dalam pemilu dan pemilihan. Setiap adanya dugaan pelanggaran yang dilakukan oleh ASN dapat dilaporkan melalui kanal lapor KASN di <https://lapor.kasn.go.id> dan bagi Bawaslu (Badan Pengawas Pemilu) dapat menyampaikan aduan di kanal <https://siapnet.kasn.go.id>. Sanksi atas pelanggaran netralitas ASN terbagi atas pelanggaran kode etik dan pelanggaran

disiplin. Untuk pelanggaran kode etik ditetapkan pemberian sanksi ringan sesuai dengan PP 42 tahun 2004, sedangkan untuk pelanggaran disiplin dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin sedang hingga berat sesuai PP 94 tahun 2021. Hal-hal yang merupakan pelanggaran netralitas antara lain:

1. Melakukan pendekatan ke Parpol atau masyarakat terkait pencalonan dirinya sebagai bakal calon;
2. Menjadi tim ahli/ tim pemenang/ konsultan bagi bakal calon/calon sebelum penetapan peserta
3. Memasang spanduk/ baliho yang mempromosikan dirinya atau orang lain sebagai bakal calon;
4. Kampanye/ sosialisasi di media sosial (*posting, share, comment, like*)
5. Menghadiri deklarasi/ kampanye bakal calon/calon dan memberikan dukungan
6. Menjadi anggota dan/atau pengurus Partai Politik
7. Melakukan foto bersama bakal calon dengan gerakan mengindikasikan keberpihakan
8. Mengadakan kegiatan yang mengarah pada keberpihakan (ajakan, himbauan, dan seruan)
9. Menjadi tim ahli/ tim pemenang/ konsultan bagi bakal calon/calon setelah penetapan peserta
10. Memberikan dukungan dengan memberikan KTP kepada calon independen.
11. Membuat keputusan yang dapat menguntungkan/ merugikan pasangan calon selama kampanye

12. Menjadi pembicara/ narasumber dalam kegiatan Partai Politik kecuali untuk menjelaskan kebijakan pemerintah
13. Mendeklarasikan diri sebagai bakal calon
14. Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai dan atribut PNS
15. Menggunakan fasilitas negara yang ada kaitannya dengan jabatan dalam kegiatan kampanye
16. Mengikuti kampanye bagi suami atau istri calon Kepala Daerah yang berstatus ASN tanpa mengambil Cuti di Luar Tanggungan Negara.

Pada akhirnya sangat penting kiranya bagi ASN untuk mencermati potensi gangguan netralitas yang dapat terjadi pada setiap tahapan pemilu dan pilkada, ASN sadar bahwa fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik serta perekat dan pemersatu bangsa adalah absolut.

Sementara itu bagi para pimpinan instansi perlu untuk secara persuasif mengingatkan bawahannya untuk berlaku adil, bersikap profesional dan menjadi non partisan dengan mematuhi perundang-undangan, sehingga netralitas ASN tetap terjaga dan tidak mengganggu tugas mereka. Mengutip Mantan Kepala BKN Bima Haria Wibisana, salah satu fungsi ASN adalah perekat dan pemersatu bangsa, netralitas tidak hanya berbicara tidak ikut kampanye atau pemilu tapi sikap *to stich nation together*.



ASN PUNYA BANYAK CARA

*Kembangkan kompetensi melalui CMB
hingga ikuti Coaching Clinic*

Teks & Foto Evaninta Olviana S

Menuntut ilmu adalah suatu proses yang dijalani sepanjang usia. Sebagai seorang ASN, perolehan ilmu dan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan kerja adalah merupakan hak yang bebas untuk diperoleh. ASN dapat mengembangkan kompetensinya baik secara mandiri maupun melalui penyelenggara pendidikan dan pelatihan seperti yang tertuang pada UU Nomor 5 Tahun 2014.

Maraknya penggunaan teknologi yang dianggap memudahkan pekerjaan setiap orang, juga ternyata dianggap sebagai momok dalam mempertahankan eksistensi dari pekerjaan yang rutin dilakukan. Oleh sebab itu, kini setiap ASN bukan hanya sekadar duduk santai di balik meja, namun

turut berlari cepat menyesuaikan diri dengan langkah perkembangan teknologi yang semakin pesat.

Tak tanggung-tanggung, saat ini kita ketahui bahwa Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) berupaya untuk mewujudkan SDM Pemerintah yang memiliki kompetensi, kinerja, serta profesionalisme yang tinggi untuk diharapkan mampu beradaptasi dan semakin responsif terhadap perubahan dan pencapaian tujuan organisasi. Pegawai dengan kriteria tersebut kemudian dilabeli sebagai SMART ASN.

Untuk mewujudkan SMART ASN ini, pemerintah harus melakukan upaya pengembangan kompetensi yang sistematis. Menindaklanjuti hal tersebut, Badan Kepegawaian Negara

(BKN) melalui Biro SDMnya menyediakan fasilitas penunjang kebutuhan pengembangan diri bagi pegawainya berupa aplikasi Coaching, Mentoring, dan Belajar Mandiri (CMB).

Berdasarkan Surat Edaran Kepala BKN Nomor 3 Tahun 2022, yang telah disosialisasikan kepada seluruh Kantor Regional BKN, diterangkan bahwa pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh ASN mencakup kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosio kultural. Melalui Aplikasi CMB ini, dalam pengembangan kompetensinya, tentunya pegawai dapat memenuhi haknya untuk memperoleh pengembangan kompetensi sebanyak 20 (dua puluh) Jam Pelajaran (JP) dalam setahun sesuai dengan model pembelajaran yang telah ditetapkan.

Dengan menggunakan aplikasi CMB, para pegawai dapat belajar mandiri melalui berbagai sumber, belajar bersama atasan sebagai mentornya, dan bahkan belajar lintas bidang yang dianggap sesuai dan dapat berguna bagi keberhasilan pekerjaan.

Untuk meningkatkan kompetensi memang ada banyak caranya. Kantor Regional XII BKN Pekanbaru sendiri telah menyediakan media berlatih, bertukar pikiran, dan konsultasi yang disebut dengan *coaching clinic* bagi para *stakeholders*. Pada umumnya, kegiatan *coaching clinic* ini bertujuan untuk meningkatkan Indeks Profesionalitas ASN, khususnya aspek kompetensi setiap pegawai yang berada di instansi wilayah kerja Kantor Regional BKN. Instansi yang mengajukan permohonan untuk dapat didampingi dalam menyelesaikan permasalahan kepegawaian yang kompleks ataupun belajar mengenai penerapan atas kebijakan pemerintah, akan didampingi secara teknis oleh bidang yang memiliki keahlian didalamnya.

Pada tahun 2023, Selain melakukan *coaching clinic* secara tatap muka, Kantor Regional XII BKN juga kembali melakukan *coaching clinic* virtual, hal ini ditujukan agar setiap pegawai yang membutuhkan pembelajaran tidak perlu hadir secara fisik namun dapat melalui *teleconference*. Prosesnya pun cukup mudah, peserta hanya perlu mengisi formulir dan memilih waktu serta materi *coaching clinic* yang diinginkan. Materi pembelajaran yang diberikan sangat beragam, mulai dari pendalaman aplikasi e-kinerja, manajemen talenta, penyusunan rencana kebutuhan ASN, dan masih banyak lagi sesuai dengan kebutuhan pembelajaran peserta.

Pada tahun 2023, melalui Bidang Pengendalian dan Supervisi Kepegawaian (PDSK) Kantor Regional XII BKN telah melakukan pendampingan *coaching clinic* sebanyak 18 pertemuan dengan rincian 9 kegiatan *coaching* dilaksanakan secara daring, dan 9 kegiatan *coaching* lainnya dilaksanakan secara tatap muka. Selama 10 bulan pelaksanaan, terhitung dari Februari hingga Desember 2023, Bidang PDSK telah

berhasil mendampingi 958 PNS di wilayah Kerjanya dengan rincian 874 PNS mengikuti *coaching clinic* secara virtual, dan 84 PNS secara tatap muka. Setelah mengikuti *coaching clinic*, peserta juga akan memperoleh sertifikat sebagai tanda telah mengikuti pembelajaran secara utuh mengenai materi kepegawaian yang disampaikan.

Harapannya, melalui sistem pembelajaran menggunakan CMB maupun *coaching clinic* yang telah dilakukan oleh BKN baik pusat maupun regional, secara virtual maupun tatap muka, adalah agar setiap pegawai dapat memiliki penguasaan pengetahuan dan kecakapan di bidangnya yang akan berakhir pada meningkatnya kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik. Dengan adanya komitmen untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan sikap dan kepribadian yang profesional ini juga diharapkan dapat meningkatkan Indeks Profesionalitas ASN sebagai ukuran statistik untuk menggambarkan kualitas daripada ASN itu sendiri.



Melawan Fenomena Flexing dengan Personal Branding di Tubuh ASN

Teks Muhammad Iqbal N Foto Wisnu Satriyo N

Ketika mentalitas bangsa berangsur membaik dari keterpurukan karena pandemi yang berdampak luar biasa terhadap seluruh sendi kehidupan, ASN diharapkan memberi kepercayaan terhadap kinerja birokrasi di negeri ini kedepannya. Namun, kasus-kasus pameran harta di media sosial atau fenomena *flexing* ditubuh ASN menampar wajah seluruh ASN di tanah air. Memang tidak bisa dipukul rata, sebab tindakan beberapa oknum tersebut seperti peribahasa

“karena nila setitik, rusak susu sebelanga”. Perbuatan oknum ASN ini secara langsung juga berdampak pada reformasi birokrasi yang terus digadang pemerintah, apabila tidak segera dibenahi maka kepercayaan publik akan semakin sulit didapat.

Alih-alih melirik fenomena *flexing* ditubuh ASN belakangan ini, penulis menilai peningkatan *personal branding* ditubuh ASN menjadi jawaban untuk memperbaiki citra dan kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi di negeri ini. *Flexing* dan *personal*

branding 2 hal yang berbeda, istilah *flexing* yaitu tindakan dengan memamerkan kesejahteraan dan kekayaan hingga bersikap arogan yang sangat menciderai perasaan rakyat, sedangkan *personal branding* sendiri merupakan suatu penampilan identitas seseorang yang digunakan agar orang lain dalam hal ini khalayak mengingat tentang dirinya. Pengaruh yang luar biasa dapat muncul dari kekuatan *personal branding* yang dimiliki. Hal ini dikarenakan mereka dengan *personal branding* yang kuat memiliki kemahiran dan

keahlian dalam hal tertentu sehingga dapat menciptakan *brand* yang positif tentang dirinya dan juga instansinya.

Perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat menuntut Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki kompetensi dan *personal branding* yang sesuai dengan perubahan zaman. Pengembangan potensi dapat dilakukan melalui berbagai kesempatan. Hal ini sesuai dengan amanat (Undang-Undang Republik Indonesia No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, 2014), pada Pasal 70 yang menjelaskan bahwa, setiap

ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan potensinya dalam berbagai bidang. Kompetensi keahlian tersebut diharapkan dapat meningkatkan *personal branding* setiap ASN.

Hal ini didukung oleh (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2020 Tentang Pembangunan Integritas Pegawai Aparatur Sipil Negara, 2019), menekankan konsistensi berperilaku ASN yang selaras dengan nilai, norma dan/atau etika organisasi, dan jujur dalam hubungan dengan atasan, rekan kerja, bawahan langsung, dan pemangku kepentingan, serta mampu mendorong terciptanya budaya etika yang tinggi, bertanggung jawab atas tindakan atau keputusan terkait risiko yang

menyertainya. Memiliki kepatuhan terhadap peraturan Perundang-Undangan, kemampuan bekerja sama dan pengabdian kepada masyarakat. Sehingga *personal branding* di tubuh ASN diharapkan mampu meruntuhkan fenomena *flexing* saat ini.

Istilah *flexing* yang baru-baru ini muncul biasa digunakan seseorang untuk memamerkan kekayaannya. Fenomena *flexing* ini semakin marak terjadi dengan adanya sosial media, orang-orang berlomba-lomba untuk pameran harta atau kekayaan (Mahyudin, 2017). Hal yang di pameran seperti barang mewah, liburan di luar negeri, jet pribadi, ATM dan barang-barang mewah yang lain. Hal itu biasanya dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan posisi sosial dan status sosial, menunjukkan pada kemampuannya dan untuk

melahirkan kesan bagi orang lain (Darmalaksana, 2022).

Tindakan ini juga didasari akan batasan dari kata 'sejahtera' yang masih abu-abu, membuat setiap orang berlomba-lomba untuk mencari validasi akan arti dari kesejahteraan itu melalui media sosial. *Flexing* tentunya memiliki konotasi yang negatif.

Perbuatan *flexing* dapat menimbulkan sifat iri, sehingga banyak orang yang secara sadar maupun tidak sadar, membandingkan kehidupan realitanya dengan kehidupan yang dimiliki oleh pelaku *flexing*. Sedangkan *personal branding* berkonotasi

terbalik. *Personal branding* dilakukan untuk menumbuhkan motivasi dari orang lain dan memperkenalkan diri sesuai dengan kualitas apa yang ditampilkan.

Biasanya, seseorang melakukan *personal branding* karena ingin diberikan nilai tertentu oleh khalayak yang melihatnya. Pengaruh *personal branding* pun sangat kuat karena dapat membuat eksistensi dari seseorang ini disadari atau tidak.

Perkembangan teknologi informasi yang kian tak terbendung kini bukan hanya sebagai media pencarian dan penyebaran informasi saja, namun kini jejaring sosial atau sosial media lebih bersifat dinamis dan interaktif (Shimp, 2003). Selain sebagai media berkomunikasi, sosial media seperti

Facebook, Instagram, Whatsapp dan lain sebagainya kini juga digunakan sebagai media untuk aktualisasi diri yang dapat membentuk sebuah *personal branding* bagi diri sendiri. Dari unggahan-unggahan foto

dan video, seseorang dapat membangkitkan persepsi positif bagi orang lain dalam memandang *branding* yang dia bangun (Hamid, 2012).

Penulis buku *The Power of Branding* (O'Brien., 2007) mengungkapkan bahwa *personal branding* merupakan sebuah identitas pribadi yang dianggap mampu menciptakan sebuah respon mengenai emosional terhadap orang lain terhadap kualitas dan nilai yang dimiliki orang tersebut.

Sedangkan penulis buku *Personal Brand-Inc* (Perengkuan, 2014), menyatakan bahwa *personal branding* merupakan kesan yang berhubungan dengan keahlian, perilaku maupun kepuasan yang telah dibangun oleh seseorang, baik itu secara sengaja maupun tidak sengaja bertujuan menampilkan citra dirinya.

Dasar pembentuk *Personal Branding* Menurut (McNally, D., & Speak, 2004) terdapat 3 hal mendasar untuk menciptakan *personal branding*, yaitu;

1. Keikhlasan

Kekuatan *personal branding* dapat dipancarkan dari kemampuan diri dengan

menunjukkan ciri khas atau perbedaan dari orang lain seperti menampilkan kualitas pribadi, tampilan fisik atau skill yang dimiliki.

2. Relevansi

Relevansi yang dimaksudkan disini adalah salah satu bentuk kehebatan seseorang untuk menampilkan dirinya agar sesuatu yang dianggap penting oleh masyarakat didukung oleh karakter yang dimilikinya.

3. Konsistensi

Perlu melakukan upaya yang konsisten dalam melakukan branding agar kualitas atau keunggulan dapat terbentuk.

Personal branding sebagai kultur baik seseorang harus mampu dikomunikasi dalam berbagai media saat ini (Gallois, Cynthia. Shuan, 2015). Banyak kegiatan yang dapat dilakukan untuk mendukung *personal branding* ASN, seperti melalui pelatihan, seminar, kursus, pendidikan dan peningkatan kualitas diri lainnya yang dapat menambah wawasan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki serta mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja dalam pelaksanaan tugas sehari-hari secara profesional. Paradigma positif pribadi

mampu mempengaruhi *branding* organisasi (Burrell, 1979).

Sebagai ujung tombak pelayanan dan citra terdepan pemerintah dimata masyarakat, sudah sewajarnya ASN senantiasa memberikan kesan positif terhadap semua kalangan termasuk di media sosial yaitu melalui peningkatan *personal branding* ASN. *personal branding* yang mampu menciptakan citra baik pribadi maupun instansi dalam membangun hubungan dengan masyarakat.

Personal branding menjadi komponen penting yang perlu diperhatikan oleh ASN. Dengan membangun *personal branding* yang baik, ASN dapat membantu instansi dalam membangun citra positif di mata masyarakat. Hal ini tentu mendatangkan banyak keuntungan. *personal branding* akan membuat personal yang bersangkutan atau institusi fokus pada kekuatan atau kemampuan yang khas, karena tujuan dari *personal branding* adalah untuk menunjukkan keunggulan dan kredibilitas yang menjadi ciri seseorang atau instansi.

Hakikatnya, ASN sebagai penyelenggara negara adalah seorang pelayan publik yang menurut

penulis tidak hanya membutuhkan kompetensi teknis maupun *leadership*, namun yang tidak kalah penting juga harus mempunyai etika. Sebab, tanpa adanya etika maka penyelenggara negara biasanya akan cenderung besikap arogan, tidak peka terhadap masyarakat dan menjadi awal mula perilaku *flexing* dan dampak negatif lainnya. *Personal branding* membawa kepada nilai-nilai kejujuran, adil, solidaritas, dan penyeteraan, dalam bentuk kepedulian dan keprihatinan terhadap orang dalam penyelenggaraan negara bagi seorang ASN.

Mengembangkan *personal branding* ASN, dapat dilakukan dengan memahami diri dan potensi serta mampu mengeksplorasi kemampuan dengan menampilkan hasil kerja secara maksimal. Terus berkomitmen untuk selalu menjaga *personal branding*-nya agar tetap *up to date* dalam merepresentasikan ASN itu tersendiri dan institusi nya. Sehingga apabila setiap ASN memiliki *personal branding*-nya masing-masing maka penulis optimis akan terbangun citra baik yang seharusnya terus terjaga ditubuh ASN dan instansi yang dinaunginya.





Pelantikan dan Pengambilan Sumpah CPNS

“PNS BARU: Investasi Menuju Kesuksesan di Masa Depan.”

Teks Sonya Nilam Sari

Menjadi PNS, wajib memiliki kesetiaan dan ketaatan terhadap Pancasila, UUD 1945 dan Pemerintah, serta harus memiliki mental yang baik, bersih, jujur, berdayaguna dan penuh tanggung jawab terhadap tugas yang diemban. Demikian penuturan Kepala Kantor Regional XII BKN Anna Hasnah Hasaruddin dalam sambutannya usai mengambil sumpah PNS di Lingkungan Kanreg XII BKN pada Jumat (03/03).

Bertempat di Aula Hangtuah, Pengambilan sumpah diikuti oleh 12 pegawai yang meliputi 11 CPNS BKN formasi Tahun 2021 dan satu CPNS lulusan PKN STAN Tahun 2021. Gelaran kegiatan yang telah dinantikan ini juga turut dihadiri oleh seluruh pegawai Kantor Regional XII BKN.

Lebih lanjut Anna menyampaikan pesannya kepada seluruh pegawai, terkhususnya kepada setiap CPNS yang dilantik bahwa, sebagai ASN hendaknya harus mampu menerapkan *Core Value* ASN yaitu BerAKHLAK.



Foto :
Evaninta Olviana S
Wisnu Satriyo N

Dengan menerapkan nilai-nilai tersebut, yaitu berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif, maka seorang PNS diyakini akan memiliki pondasi yang kuat dalam melaksanakan tugasnya sebagai pelayan masyarakat.

Terakhir Anna berharap agar PNS yang baru diambil sumpahnya dapat lebih meningkatkan kinerjanya, mampu bekerja dengan sebaik-baiknya, penuh tanggungjawab, berdedikasi tinggi, dan mampu bekerja secara bersama-sama, ikhlas serta menciptakan suasana kerja yang nyaman dan memupuk rasa kebersamaan. “Tunjukkan prestasi serta teruslah berusaha dan belajar sebagai bagian investasi menuju kesuksesan di masa yang akan datang” tutupnya.

Kakanreg XII BKN

Lantik Pejabat Pengawas dan Fungsional

Teks Sonya Nilam Sari

Bertempat di Aula Hangtuah, Anna melantik dan mengambil sumpah dua Pejabat Pengawas dan dua Pejabat Fungsional. Adapun pejabat yang dilantik adalah Dhania Yuriana sebagai Kepala Subbagian Perencanaan dan Keuangan, Imamuddin sebagai Kepala Unit Penyelenggara Seleksi Calon dan Penilaian Kompetensi Pegawai ASN Batam, Wandu sebagai Pejabat Fungsional Analis Pengelolaan Keuangan APBN Muda serta Asep Kusumah sebagai Pejabat Fungsional Pranata Keuangan APBN Mahir.

Anna berharap agar pejabat yang baru dilantik agar dapat meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Cepat beradaptasi, dapat memberikan perubahan yang positif, meningkatkan yang sudah baik serta membenahi apa yang dirasa belum sesuai.

Lebih lanjut Anna menyampaikan kepada Pejabat Fungsional yang dilantik, dalam Permen PAN-RB Nomor 1 Tahun 2023 disebutkan bahwa seluruh pejabat fungsional diharapkan mampu bekerja sesuai *Cascading* Kinerja Unit Organisasi, “jadi bekerjalah secara fleksibel dan sesuai dengan ketentuan yang ada” jelasnya.

Terakhir Anna berpesan kepada seluruh pegawai untuk selalu siap dalam menghadapi perubahan. “Tingkatkan selalu kemampuan dan pengetahuan Anda agar tidak tergerus oleh perubahan zaman” tutupnya.



Regenerasi sumber daya manusia dalam menduduki suatu jabatan merupakan satu bagian yang tidak terlepas dari proses manajemen talenta yang ada di BKN. Demikian penuturan Kepala Kantor Regional XII BKN Anna Hasnah Hasaruddin pada Pelantikan dan Pengambilan Sumpah Jabatan Pejabat Pengawas dan Fungsional di lingkungan Kantor Regional XII BKN (24/2).



Foto :
Evaninta Olviana S
Wisnu Satriyo N

PeLITA XII

Akses Layanan Kepegawaian Kini Semudah dan Secepat Itu.

Teks Heru Nugraha Perdana



PeLITA XII
mengkoneksikan
aplikasi
dalam satu
platform

Foto
Evaninta Oliviana S
Wisnu Satriyo N

Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara (BKN) Pekanbaru sebagai instansi pemerintah yang memiliki tugas sebagai pembina dan penyelenggara manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di wilayah Riau, Kepulauan Riau, dan Sumatera Barat, memiliki tantangan besar yang disebabkan oleh banyaknya jumlah ASN di wilayah kerjanya yang mencapai hingga 240.360 pegawai. Selain itu, tantangan lainnya dalam pengelolaan ASN adalah karakteristik wilayah

kerja Kantor Regional XII BKN yang luas dan beragam; bukan hanya terdiri atas wilayah daratan, namun juga terdiri atas wilayah kepulauan. Oleh karena itu, untuk meminimalisir kendala yang timbul akibat tantangan-tantangan yang ada, Kantor Regional XII BKN perlu berinovasi untuk memastikan setiap pegawai di wilayah kerjanya memperoleh layanan kepegawaian yang efisien, efektif dan mudah diakses. Meskipun proses digitalisasi telah dilakukan, namun kendala yang dihadapi oleh ASN dan masyarakat umum

mengindikasikan bahwa solusi yang lebih komprehensif dan terpadu perlu diterapkan dalam upaya pelayanan publik.

Salah satu kendala lainnya yang dihadapi oleh ASN dan masyarakat umum adalah pemenuhan kebutuhan akan informasi dan data kepegawaian yang sulit didapatkan karena timbulnya kebingungan dalam individu pengguna layanan untuk memperoleh data akurat yang diakibatkan oleh banyaknya kanal informasi yang disediakan oleh pemerintah.

Hal ini mengakibatkan ketidakefisienan, kesulitan, dan pemborosan waktu dalam mendapatkan informasi dan data kepegawaian yang dibutuhkan sehingga mereka lebih memilih datang langsung ke Kantor Regional XII BKN untuk melakukan konsultasi kepegawaian secara tatap muka yang dianggap lebih kredibel dan terpercaya.

Berdasarkan data kunjungan tamu layanan Kantor Regional XII BKN periode tahun 2019-2023, jumlah tamu yang melakukan konsultasi secara tatap muka sebanyak 5.334 (2019), 3.159 (2020), 1.811 (2021), 1.877 (2022) dan 1469 (2023). Data tersebut menunjukkan bahwa kunjungan tamu cukup tinggi kemudian berkurang pada masa pandemi Covid-19, dan meningkat kembali setelah melonggarnya aturan *social distancing*. Jumlah kunjungan tamu pada tahun 2023 yang meskipun mengalami penurunan setelah diluncurkannya layanan konsultasi *online* milik Kantor Regional XII BKN yang diberi nama Tanjak-XII (Tanya Jawab Kepegawaian Kantor Regional XII BKN Pekanbaru), pun masih tergolong besar.

Tingginya jumlah kunjungan tamu yang datang untuk memperoleh informasi dan konsultasi kepegawaian secara tatap muka juga menimbulkan masalah lain.

Sebagian Pegawai Kantor Regional XII BKN, terkhususnya yang memegang jabatan teknis, sulit untuk bekerja secara optimal sesuai dengan target *Service Level Agreement (SLA)*-nya, dimana setiap pegawai dituntut untuk dapat mengerjakan tugas teknisnya sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Dan apabila pegawai diharuskan untuk memberikan layanan kepegawaian secara tatap muka yang notabene membutuhkan waktu lebih lama dibandingkan dengan konsultasi menggunakan layanan digital, maka pekerjaan teknis dikhawatirkan tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Permasalahan lainnya adalah data kepegawaian yang belum tersaji secara *real time*. Dalam era digital dan terhubung saat ini, informasi dan data *real time* menjadi aset yang sangat berharga dalam berbagai bidang terutama dalam pengambilan keputusan yang cepat dan tepat waktu. Dengan informasi dan data yang *real time*, ASN, instansi, maupun masyarakat umum dapat melacak kinerja proses bisnis secara langsung sehingga bukan hanya dapat mengantisipasi kemungkinan situasi yang akan terjadi, namun juga dapat merespon dengan cepat terhadap perubahan yang ada, serta dapat mengambil tindakan perbaikan secara cepat dan

tepat waktu. Kantor Regional XII BKN perlu menciptakan solusi untuk menyajikan Informasi dan data secara *real time* utamanya terkait layanan kepegawaian yang menjadi kewenangan Kantor Regional XII BKN, seperti pemberian pertimbangan teknis pensiun pegawai, kenaikan pangkat, mutasi antar instansi dan berbagai layanan kepegawaian lainnya.

Wujudkan Pelayanan Publik yang Berkualitas dan Bernilai.

Inovasi baru diperlukan untuk menjadi solusi atas masalah kepegawaian yang kompleks.

Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan tersebut, Kantor Regional XII BKN yang diinisiasi oleh Anna Hasnah Hasaruddin sebagai Kepala Kantor, pembaru, pendobrak inovasi, bersama timnya membangun sebuah *platform* layanan kepegawaian serba ada yang diberi nama PeLITA XII. Dengan menganut prinsip 'semudah itu', PeLITA XII menawarkan berbagai kemudahan.

Untuk mengakses layanan kepegawaian yang diberikan oleh Kantor Regional XII BKN, PeLITA XII yang merupakan singkatan dari "Pusat Layanan Informasi dan Data Kepegawaian Kantor Regional XII BKN Pekanbaru" ini menyajikan informasi dan data terkait progres layanan

kepegawaian berupa penetapan NIP dan NI PPPK, kenaikan pangkat, pindah instansi serta pemberian pertimbangan teknis pensiun pegawai dan janda/duda PNS di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN. Tentu saja, data dan informasi yang disediakan ini dapat dilihat secara *real time* mulai dari usulnya sampai dengan terselesaikannya usul tersebut di Kantor Regional XII BKN maupun di BKD/BKPSDM/BKPP sewilayah kerja Kantor Regional XII BKN.

Selain itu, PeLITA XII juga memberikan kemudahan dalam pemantauan proses capaian kinerja yang telah diraih oleh instansi. Adanya fitur *dashboard* pada PeLITA XII yang menyajikan data capaian kinerja layanan kepegawaian secara nyata bagi pimpinan instansi pemerintah ini mengubah pola *mindset* 'ribet' menjadi 'sat set'. Kemudian, PeLITA XII juga menyediakan tautan

ke aplikasi Tanjak XII (Tanya Jawab Kepegawaian Kantor Regional XII BKN Pekanbaru), sebagai inovasi pendahulu yang diciptakan oleh Kantor Regional XII BKN, dimana ASN maupun masyarakat umum di wilayah kerjanya dapat bertanya dan berkonsultasi terkait kepegawaian secara *online*.

Tak hanya itu, tautan-tautan ke seluruh laman kepegawaian BKN maupun instansi daerah di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN juga disediakan di *platform* ini. PeLITA XII langsung dapat diakses melalui berbagai *device* dengan mengetikkan <https://pekanbaru.bkn.go.id> pada kolom pencarian. Informasi-informasi serta data-data kepegawaian yang dibutuhkan oleh pengguna layanan dapat ditemukan dengan mudah dengan mengklik simbol/*icon* yang mewakili masing-masing informasi dan data kepegawaian.

Menteri PAN-RB berikan apresiasi atas lahirnya PeLITA XII

Pada 7 September 2023, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Abdullah Azwar Anas melakukan kunjungan kerjanya ke Kota Pekanbaru untuk melihat layanan kepegawaian yang diberikan oleh instansi pemerintah di kota ini. Kantor Regional XII BKN mendapatkan kesempatan untuk menjadi salah satu instansi yang ditinjau layanan dan pelayanan publiknya. Pada kesempatan tersebut, Anna beserta tim didampingi oleh Plt Kepala BKN Haryomo Dwi Putranto, memaparkan secara rinci manfaat serta keunggulan yang diberikan oleh PeLITA XII. Dalam kesempatan ini pula, Menteri PANRB menyampaikan apresiasinya atas inovasi yang telah dibangun oleh Kantor Regional XII BKN, yaitu PeLITA XII karena dinilai dapat meningkatkan kualitas

layanan kepegawaian di wilayah kerjanya secara signifikan.

Beliau secara langsung menyampaikan kepada Haryomo agar fitur-fitur yang



ada di PeLITA XII juga dapat segera diadopsi secara nasional sehingga manfaat dari PeLITA XII bisa dirasakan oleh seluruh ASN serta masyarakat umum di Indonesia. "Saya sangat menghargai sekali inovasi yang dilakukan Kanreg XII yakni PeLITA XII ini. Jika fitur-fitur yang ada di PeLITA XII adalah yang terbaik di BKN, bisa digunakan menjadi aplikasi umum (skala nasional) untuk men-*support* aplikasi-aplikasi lainnya dan diintegrasikan dalam satu portal layanan publik." Tutur Azwar Anas. Arahan Menteri PANRB tersebut langsung ditindaklanjuti dengan

diadopsinya tiga fitur utama PeLITA XII yakni Monitoring Layanan, *Dashboard* Operasional dan *Helpdesk* ke Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN), aplikasi milik Badan Kepegawaian Negara yang bertujuan untuk mengintegrasikan data ASN secara nasional meliputi seluruh instansi pemerintah pusat dan instansi pemerintah daerah.

Manfaat PeLITA XII harus dapat dirasakan seluruh masyarakat

Beberapa tahapan dilalui untuk dapat menyempurnakan *platform* layanan kepegawaian ini, diawali dari keresahan untuk dapat memberikan pelayanan yang lebih baik, dilanjutkan perencanaan dan diskusi, pembuatan dan uji coba, pemaparan kepada pimpinan Instansi, hingga akhirnya PeLITA XII pun dapat secara resmi diluncurkan pada acara Rapat Koordinasi Kepegawaian Sewilayah Kerja Kantor Regional XII BKN tanggal 26 September 2023. Acara peluncuran yang diselenggarakan di Aula Hangtuah Kantor Regional XII BKN tersebut dihadiri bukan hanya oleh instansi daerah, namun juga oleh beberapa pimpinan yakni Sekretaris Utama BKN Imas Sukmariah, Deputi Bidang Mutasi

Kepegawaian BKN Aris Windiyanto dan Kepala Pusat Pengembangan Sistem Seleksi BKN Soni Sultana.

PeLITA XII menjadi perwujudan komitmen Kantor Regional XII BKN dalam memberikan pelayanan kepegawaian yang berkualitas di tengah upaya modernisasi administrasi pemerintahan di Indonesia khususnya dalam layanan kepegawaian. PeLITA XII menjadi tonggak penting bagi Badan Kepegawaian Negara dalam menjawab tantangan kompleks yang dihadapi. Fitur-fitur PeLITA XII yang diadopsi secara nasional menunjukkan potensi *platform* ini sebagai solusi integral yang berdampak positif pada kualitas layanan kepegawaian di seluruh Indonesia. Peluncuran PeLITA XII juga sejalan dengan Reformasi Birokrasi Tematik yang dicanangkan oleh Presiden RI Joko Widodo, yang salah satunya adalah Digitalisasi Administrasi Pemerintahan. Dengan demikian, PeLITA XII bukan hanya menjadi inovasi di tingkat regional, melainkan juga menjadi model bagi pembaruan sistem layanan kepegawaian secara digital di tingkat nasional. Pembangunan PeLITA XII diharapkan dapat menjadi *trigger* munculnya inovasi-inovasi lainnya demi meningkatkan kualitas administrasi pemerintahan khususnya dalam layanan kepegawaian.



Mencari Akal Supaya Pelayanan Publik Tidak Banal

Teks Wisnu Satriyo N

Arah pelayanan publik

Cepatnya perubahan dan dinamika di berbagai sektor kehidupan yang terjadi saat ini juga berimbas pada pelayanan publik, tergambar dari masyarakat yang semakin kritis dan tidak mau dilayani oleh birokrasi yang bertele-tele dan tidak transparan. Melansir dari laman databoks.katadata.co.id menyebutkan Survei Populi

Center (2021) yang dilakukan terhadap 1200 responden menyatakan bahwa persyaratan yang berbelit, waktu pelayanan yang lambat dan kurangnya transparansi menduduki peringkat teratas ragam masalah utama pada pelayanan publik.

Selain itu, masalah pungutan liar (pungli) seakan bukan hal tabu di negeri ini.

Masih melekat di ingatan viralnya kasus pungli guru di pangandaran yang akhirnya berdampak pada dicopotnya kepala BKPSDM Kabupaten Pangandaran. Fakta-fakta yang menguar tersebut pada akhirnya membuat sektor publik kerap menjadi sorotan dan gambaran pelayanan prima masih terus didambakan oleh masyarakat.

Dahulu, waktu yang dibutuhkan untuk memperbaiki kerusakan sebuah piranti elektronik rumah tangga atau sebuah ponsel memerlukan waktu minimal 2-3 hari atau paling cepat 1 hari pengerjaan, yang kala itu dianggap lumrah. Kini sudah banyak kita jumpai tempat-tempat service piranti elektronik memajang tulisan “service bisa ditunggu”, yang berarti kurang dari satu hari waktu yang dibutuhkan untuk memperbaiki kerusakan suatu piranti elektronik. Hal ini tentu saja terjadi seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi serta kebutuhan pelanggan atau bahkan pasar secara global untuk mendapatkan pelayanan yang serba cepat.

Secara umum pelayanan publik yang dindonesia mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, namun masih harus terus dibenahi. Menurut *The Global Economy* tahun 2023, kualitas layanan publik indonesia menempati peringkat 97 dari 177 negara, kalah dari negara tetangga Malaysia di peringkat 49 dan Singapura menduduki peringkat ketiga setelah Islandia dan Swedia.

Sementara itu, menurut IMD Global Competitiveness Index di tahun 2023, Indonesia naik ranking dari 44 ke-34, salah satu kriteria dalam pemeringkatan ini adalah efisiensi pemerintah.

Selanjutnya, hasil penilaian tingkat kepatuhan atas standar pelayanan publik yang dilakukan oleh Ombudsman RI pada tahun 2023 dari 586 entitas instansi pemerintah yang disurvei, sebanyak 414 (70,70%) masuk ke zona hijau, 133 (22,66%) di zona kuning dan 39 (6,64%) zona merah. Menukul dari siaran pers Ombudsman RI Nomor 059/HM.01/XII/2023, Ketua Ombudsman RI Najih mengatakan bahwa meningkatnya jumlah instansi yang masuk ke zona hijau dapat diartikan bahwa pemenuhan standar layanan, kompetensi penyelenggara dan pengelolaan pengaduan tahun 2023 lebih baik dari tahun sebelumnya.

Melalui Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Indonesia Tahun 2010-2025, pemerintah berupaya merubah paradigma lama menuju paradigma baru

di mana aparaturnya dituntut memberikan pelayanan secara profesional, yang akan berimplikasi pada kepuasan masyarakat dari pelayanan yang diberikan.

Presiden Republik Indonesia Joko Widodo pada sambutannya di acara penganugerahan predikat kepatuhan tinggi standar pelayanan publik 2021 lalu, mengatakan “Penyelenggara pelayanan publik harus semakin baik, tuntutan masyarakat terus meningkat, tidak ada toleransi bagi pelayanannya yang lambat”. Koneskuensi logis dari pernyataan presiden tersebut adalah keniscayaan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) serta adaptif terhadap perkembangan teknologi serta memanfaatkan sebanyak mungkin sumber daya untuk menghadirkan pelayanan publik terbaik.

Pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) terus berupaya untuk mewujudkan pelayanan publik pemerintah yang bersih, akuntabel dan melayani. Salah satunya dengan melaksanakan Penilaian Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PPRB) dan Penilaian Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik (PEKPPP) yang rutin diselenggarakan setiap tahun. Tak cukup sampai disitu Kementerian PANRB pun juga secara rutin menyelenggarakan Kompetensi Inovasi Pelayanan Publik (KIPP). Melalui berbagai ajang

tersebut, mau tidak mau instansi akan terus berpacu untuk secara serius dan terus menerus memperbaiki diri demi menghadirkan pelayanan yang didambakan oleh masyarakat, sehingga paradigma pelayanan yang prima dapat diberikan oleh seluruh unit instansi pemerintah.

Gerak Cepat BKN

Badan kepegawaian Negera (BKN) sebagai lembaga pemerintah yang bertugas menyelenggarakan Manajemen ASN juga memacu para pegawainya untuk terus berupaya untuk menghadirkan *agile governance* atau pemerintahan yang cergas, tangkas atau cepat terutama dalam layanan kepegawaian. Sebagai *core bisnis* utamanya mekanisme dan aksesibilitas layanan kepegawaian terus disimplifikasi dan diperbaharui oleh BKN. Penyederhanaan standar operasional prosedur (SOP) dilakukan pada beberapa layanan kepegawaian, seperti layanan kenaikan pangkat dan mutasi yang awalnya memerlukan 8-14 tahap, kini hanya menjadi 2 tahap saja, dan waktu layanan dipangkas dari 7 hari kerja menjadi 2 hari.

Tak berhenti disitu, pemanfaatan teknologi dilakukan untuk mempermudah seluruh usulan layanan kepegawaian. Optimalisasi pemanfaatan teknologi ini menjadi salah satu cara untuk merealisasikan target BKN dalam mewujudkan satu data



Proses melayani berarti memberi makna pada sejauh mana pelayanan itu diberikan

Foto
Evaninta Olviana S
Wisnu Satriyo N

ASN. Layanan pensiun adalah salah satu percepatan layanan kepegawaian yang proses usul dan penerbitan pertimbangan teknis BKN nya menggunakan sistem berbagi pakai bersama instansi SIASN (Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara) sejak awal tahun 2023. Saat ini melalui SIASN, mulai dari usul layanan kepegawaian hingga monitoring usul layanan dan *Helpdesk* BKN yang dapat dilakukan oleh individu ASN. Untuk diketahui layanan monitoring ASN sendiri merupakan pengembangan dari portal PeLITA (Pusat Layanan Informasi dan Data Kepegawaian) yang dibangun oleh Kanreg XII BKN Pekanbaru yang memiliki salah satu fitur monitoring usul layanan kepegawaian. ASN dapat melacak progres usul layanan dan mendapatkan informasi progres layanan melalui pesan Whatsapp.

SIASN kini menjadi portal untuk semua layanan kepegawaian yang dimiliki oleh BKN, dan beberapa aplikasi didalamnya merupakan sistem berbagi pakai antara BKN dengan seluruh instansi. Penyatuan ini dilakukan sesuai arahan Perpres Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang mengharuskan penyelenggaraan pemerintahan yang memanfaatkan teknologi komunikasi untuk memberikan layanan kepada pengguna. “Suatu inovasi tidak harus dengan satu aplikasi, sehingga kita tidak memperbanyak aplikasi tapi menginteroperabilitaskan aplikasi”, tutur Abdullah Azwar Anas, Menteri PANRB dalam kesempatannya melakukan peninjauan layanan kepegawaian di Kanreg XII BKN Pekanbaru. Melalui portal SIASN, pengguna tidak perlu direpotkan untuk menghafal nama atau alamat aplikasi layanan kepegawaian, karena semua sudah tergabung menjadi satu dalam portal SIASN yang dapat diakses secara *online* disemua *gadget* dengan alamat <https://siasn.bkn.go.id>.

Gerak cepat BKN dalam menindaklanjuti program percepatan layanan manajemen ASN juga diwujudkan dengan memberlakukan periode kenaikan pangkat PNS 6 kali dalam satu tahun, sesuai dengan Peraturan BKN Nomor 4 Tahun 2023 tentang periodisasi kenaikan pangkat PNS. Direktur layanan dan kepangkatan Sri Widayanti mengatakan

“penambahan periodisasi KP ini bukan berarti seorang PNS dapat diajukan kenaikan pangkatnya sebanyak enam kali dalam setahun, tapi masa pengusulan kenaikannya kenaikan pangkat dapat dilakukan pada salah satu dari 6 periode KP PNS”. Dalam sosialisasi Surat Edaran (SE) 16 tahun 2023 tentang penjelasan atas periodisasi kenaikan pangkat PNS yang dilakukan secara daring, Rabu 25 September 2023 di Jakarta, beliau juga menerangkan bahwa seluruh proses layanan kenaikan pangkat ini menggunakan SIASN yang terintegrasi antara BKN dengan seluruh instansi pemerintah, mulai dari pengusulan hingga penerbitan SK KP pegawai.

Komitmen bukan sekedar komplemen

Pelaksanaan digitalisasi layanan BKN dan percepatannya tentu bukan sesuatu yang instan. Penyediaan instrumen, regulasi dan mekanisme, hingga penyiapan SDM serta strategi penerapan merupakan tahapan penting dalam mendorong percepatan layanan kepegawaian kepada publik. Layanan kenaikan pangkat, layanan pensiun dan layanan pindah instansi merupakan prioritas percepatan layanan yang kini sudah dapat dirasakan oleh para ASN.

Demi mewujudkan penyederhanaan percepatan layanan tidak cukup dari upaya dan kerja BKN. Perlu adanya dukungan, keterlibatan dan kerja sama dari para *stakeholder*. Komitmen dalam percepatan layanan manajemen ASN juga menjadi salah satu tugas Kantor Regional yang menjadi kepanjangan tangan BKN dalam menyelenggarakan manajemen ASN di wilayah kerjanya. Untuk menjamin ketepatan waktu dalam pemberian layanan kepegawaian, Kantor Regional XII BKN melakukan penandatanganan *Service Level Agreement* (SLA) bersama dengan instansi terkait di wilayah kerjanya, Rabu 9



Agustus 2023. Kegiatan yang melibatkan seluruh Sekretaris Daerah, Kepala BKD/BKPP/BKPSDM dan Branch Manager PT Taspen di wilayah kerja Kanreg XII BKN ini juga dihadiri oleh Walikota Padang, Walikota Pariaman, Bupati Tanah Datar, Bupati Indragiri Hulu dan Wakil Walikota Sawahlunto. Dalam acara yang bertajuk evaluasi dan percepatan layanan

kepegawaian tersebut, Plt. Kepala BKN Haryomo Dwi Putranto menyampaikan bahwa saat ini layanan BKN sudah sudah dapat dinikmati dengan meninggalkan tahapan yang panjang dan berbelit-belit. “Percepatan layanan ini membutuhkan komitmen, BKN berupaya dengan penyederhanaan proses bisnis, waktu dan sistem aplikasi yang tentunya membutuhkan kolaborasi dan dukungan penuh para *stakeholder* agar dapat mensukseskannya”.

Hadir secara daring, Menteri PANRB Abdullah Azwar Anas juga berharap agar para Bupati dan Walikota untuk dapat membuat terobosan melalui pemangkasan proses bisnis dari setiap layanan publik. “Pemangkasan proses bisnis pada layanan kenaikan pangkat, pindah instansi dan pensiun ini sudah berdampak pada jutaan ASN di

Indonesia, ini menjadi *role model*. Saya berharap para kepala daerah untuk paham terkait dengan kepegawaian sehingga *aware* dan peduli dengan kebijakan yang diambil terkait SDM.” papar beliau dalam pidatonya.

Usaha menjelma layanan prima

Hasil tidak mengkhianati usaha mungkin menjadi ungkapan yang tepat bagi Kanreg XII BKN. Melalui ajang Penilaian Pemantauan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik (PEKPPP) Kementerian PAN RB, Kanreg XII BKN diganjar predikat “Layanan Prima”. Selain Kanreg XII BKN, predikat yang sama juga diterima oleh Kanreg V BKN dan Kanreg XI BKN. BKN Khususnya Kantor Regional XII tentu patut berbangga hati, hasil jerih payah dalam menghadirkan pelayanan publik dengan berbagai inovasi dan terobosan layanan mampu mendapatkan apresiasi secara nasional.

Predikat layanan prima sendiri merupakan bukti nyata bahwa pelayanan yang dihadirkan oleh Kanreg XII BKN memberikan dampak positif kepada penggunanya. Hal tersebut sesuai dengan arahan Presiden bahwa Birokrasi harus berdampak ke masyarakat. Sebagai unit layanan publik, Kanreg XII BKN terus berkomitmen untuk menghadirkan pelayanan publik yang cepat, mudah diakses dan berkualitas kepada penggunanya. Menjalin kerja sama dan kolaborasi bersama instansi terkait secara konsisten untuk mewujudkan layanan sesuai dengan SLA yang telah ditetapkan dan disepakati. Pencapaian Kanreg XII BKN tak akan menghentikan upaya, dan akan terus berusaha menghadirkan terobosan baru untuk terus mempertahankan pelayanan yang prima, *because you matter, we serve better*.

CAPACITY BUILDING KANREG XII BKN



Kantor Regional XII BKN melaksanakan kegiatan capacity building bertema "generasi pembaharu dari mesin waktu".

"kita berkarya dengan misi yang sama, menuju nawasena (masa depan yang cerah)"
- Anna Hasnah Hasaruddin

Peserta diwajibkan mengenakan kostum retro yang merepresentasikan bahwa sosok pembaharu dapat datang dari mana saja, bahkan dari generasi yang tidak relate dengan kiwari.

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA KENALKAN LOGO BARU

Cepat, Modern dan Empati

Menjadi makna logo baru Badan Kepegawaian Negara, Merupakan bentuk perwujudan Visi Misi dalam memberikan pelayanan prima pada tugasnya sebagai instansi yang melayani manajemen kepegawaian negara.



Lingkar

Melambangkan dinamis, pergerakan, kecepatan, sesuatu yang berulang dan tidak terputus, tidak memiliki awal atau akhir, abadi, memiliki kualitas, dapat diandalkan, sesuatu yang sempurna, serta kehidupan



Simbol Penghargaan

Melambangkan prestasi dalam memberikan pelayanan prima dalam bidang kepegawaian untuk mengelola ASN yang berprestasi dan BerAKHLAK



Simbol Satu Titik Arah

Melambangkan tujuan yang akan dicapai dalam melaksanakan tugas dibidang kepegawaian.



Simbol Manusia

Melambangkan tugas Badan Kepegawaian Negara dalam bidang manajemen kepegawaian negara.

Warna yang terpancar pada logo baru Badan Kepegawaian Negara pun memiliki arti.

Magenta, Melambangkan semangat, kekuatan dan keseimbangan baik dalam aspek mental, fisik, spiritual ataupun emosional.

Selain itu juga memiliki filosofi perubahan atau transformasi. Biru, Melambangkan kepercayaan dan profesionalisme,

Serta abu-abu Melambangkan kestabilan, kemandirian, keseriusan dan bertanggung jawab.

PERMENPAN 01 TAHUN 2023: TRANSFORMASI TATA KELOLA JABATAN FUNGSIONAL

Teks Lismayasari Foto Evaninta Oliviana S

Mengawali tahun 2023 Pemerintah menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan RB) Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional. Peraturan ini membawa perubahan signifikan dalam tata kelola jabatan fungsional dengan mencabut Permenpan RB Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil serta 293 (dua ratus sembilan puluh tiga) aturan terkait unsur dan sub unsur kegiatan, butir kegiatan dan angka kreditnya, hasil kerja, penilai kinerja, penilaian Angka Kredit, pejabat pengusul Angka Kredit, pejabat

penetap Angka Kredit, tim penilai Angka Kredit, Angka Kredit pemeliharaan, unsur penunjang, unsur pengembangan profesi, pengangkatan dalam jabatan fungsional, kenaikan pangkat, dan kenaikan jenjang jabatan fungsional.

Perubahan ini menandai langkah baru dalam regulasi jabatan fungsional. Jauh sebelum itu, awal pengaturan mengenai jabatan fungsional ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil. Pada saat itu, penetapan jabatan fungsional memiliki tujuan untuk mencapai tujuan nasional. Untuk merealisasikan tujuan tersebut, diperlukan kehadiran pegawai negeri sipil yang memiliki mutu profesionalisme yang memadai, berdaya guna, dan berhasil guna dalam pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu, disusunlah kriteria beserta persyaratan yang harus dipenuhi oleh Pegawai Negeri Sipil yang akan diangkat untuk menduduki jabatan fungsional.

Jabatan fungsional merupakan jabatan yang fungsi dan tugasnya berkaitan dengan pelayanan fungsional berdasarkan keahlian dan keterampilan tertentu dengan memperhatikan ruang lingkup kegiatan dan dapat diberikan tugas lainnya untuk mencapai target organisasi. Adanya tuntutan yang mendesak pasca penyederhanaan

birokrasi, jabatan fungsional menjelma menjadi *main profession* karena upaya penyederhanaan birokrasi dilakukan dengan menyetarakan Jabatan administrasi (pengawas dan administrator) kedalam jabatan fungsional dengan harapan sistem kerja birokrasi lebih efektif dan efisien. Namun, penyederhanaan tersebut dirasa belum optimal karena pejabat fungsional selalu dihadapkan dengan urusan administratif, terutama dalam mengumpulkan angka kredit.

Tidak hanya itu, terbatasnya tim penilai angka kredit yang ada di instansi berakibat pada sulitnya menyelesaikan penilaian angka kredit jabatan fungsional tepat waktu. Pada dasarnya transformasi tata kelola pejabat fungsional sudah dimulai dari Permenpan RB Nomor 13 Tahun 2019 yang mengatur pengelolaan pejabat fungsional berdasarkan kualitas yang dihasilkan melalui butir-butir kegiatan dengan penyelarasan sasaran kinerja pegawai (SKP) tiap jabatan fungsional. Sejalan dengan penyederhanaan ini dirasa kurang efisien dalam menjawab tantangan organisasai yang menuntut *agility* dan fleksibilitas tinggi sebagai pejabat fungsional.

Menurut Menteri PANRB Abdullah Azwar Anas terbitnya Permenpan RB Nomor 1 Tahun 2023 merupakan langkah awal dalam pencapaian birokrasi yang berdampak. “Kami membuat aturan yang tidak menjadi beban bagi teman-teman sehingga kedepan kita

bisa melompat untuk mencapai birokrasi reformasi yang berdampak sebagaimana yang diharapkan oleh bapak presiden”, tutur Anas dalam unggahan video sosialisasi Permenpan RB Nomor 1 Tahun 2023 di kanal *youtube* KEMENPANRB, Jumat (27/1/2023).

Berkenaan dengan tata kelola jabatan fungsional, sebelumnya telah diatur dengan Permenpan RB Nomor 13 Tahun 2019 dan Peraturan BKN Nomor 11 Tahun 2022 tentang pembinaan teknis jabatan fungsional kepegawaian. Lahirnya Permenpan RB Nomor 1 Tahun 2023 merupakan bentuk transformasi tata kelola jabatan fungsional yang meliputi Pelayanan teknis fungsional berbasis keahlian dan keterampilan tertentu pada unit organisasi, simplifikasi ruang lingkup tugas JF untuk kinerja yang lebih *agile*, pemenuhan ekspektasi kinerja, JF berkedudukan di bawah JPT, administrator, pengawas, dan pejabat fungsional lain, pejabat fungsional bekerja dalam sistem kerja kolaboratif baik dalam atau lintas unit organisasi dan mendukung pada organisasi yang lincah dan dinamis. Kategori jabatan fungsional yang ada di pemerintahan yaitu jabatan fungsional keahlian dan jabatan fungsional keterampilan yang memiliki jenjang jabatan. Disamping itu indikator ketercapaian kinerja pejabat fungsional dinilai dari batas atas

pengumpulan angka kredit sesuai dengan paraturan perundang-undangan masing-masing jabatan fungsional.

Hal ini menjadi ‘batu karang’ untuk pejabat fungsional yang mempunyai potensi dalam jenjang karir tertentu. Ditemukan kesenjangan dalam menyesuaikan aktifitas fungsional dengan butir-butir kegiatan sehingga mengakibatkan pejabat fungsional tidak dapat naik jenjang maupun pangkat sebagaimana mestinya. Permenpan RB ini salah satunya menitik beratkan pada penghapusan butir-butir kegiatan, dengan adanya aturan ini butir kegiatan tidak lagi menjadi indikator pengikat ketercapaian kinerja pejabat fungsional, melainkan mengacu pada

capaian predikat kinerja. Pengeleloaan kinerja jabatan fungsional berbasis pada pemenuhan ekspektasi kinerja yang berawal dari perencanaan kinerja sampai dengan tindak lanjut hasil evaluasi kinerja disamping itu peran dan kontribusi bergantung kepada ketercapaian target organisasi.

Beberapa hal pokok tertuang dalam Permenpan RB Nomor 1 Tahun 2023, mulai dari ketentuan kedudukan jabatan fungsional sampai dengan pengaturan tentang organisasi profesi. Yang menarik adalah tersedianya kenaikan pangkat istimewa bagi pejabat fungsional yang memiliki kinerja dan keahlian luar biasa, aturan tidak diberikan pada peraturan sebelumnya. Kenaikan pangkat istimewa untuk pejabat fungsional menjadi salah satu mekanisme *fast track* untuk pejabat fungsional didalam kenaikan pangkatnya. Hadirnya beberapa mekanisme perpindahan dan kenaikan pangkat istimewa merupakan jalan bagi jabatan fungsional untuk mengembangkan karir.

Tidak hanya itu, aturan ini juga menyajikan empat mekanisme pengangkatan mulai dari pengangkatan pertama hingga promosi pejabat fungsional. Mekanisme perpindahan jabatan yang disediakan baik dengan perpindahan secara horizontal maupun vertikal dapat mengakomodir pejabat fungsional untuk berkinerja sesuai dengan target organisasi. Strategi

perpindahan jabatan fungsional memberikan banyak manfaat salah satunya menjadikan pejabat fungsional mempunyai jangkauan kinerja yang lebih luas baik di dalam maupun lintas instansi yang bersifat kolaboratif. Hal ini mendukung tuntutan pejabat fungsional sebagai ASN yang mampu berkolaborasi dan lincah dalam menjalankan segala hal yang menjadi aktifitas untuk merealisasikan ketercapaian target organisasi

Berkenaan dengan pola karir jabatan fungsional, Permenpan RB Nomor 1 Tahun 2023 juga telah mewajibkan pejabat fungsional untuk mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan sesuai dengan minat dan kebutuhan pelaksanaan tugas jabatan fungsional yang diduduki dengan sistem terintegrasi. Mendukung hal tersebut, instansi pembina tidak hanya berperan sebagai pengelola jabatan fungsional dengan menjamin kualitas dan profesionalitas jabatan saja, tetapi juga berperan aktif sebagai *Human Capital Business Partner*. Pemenuhan kompetensi manajerial, sosial kultural dan teknis di tekankan untuk menyusun strategi program pembelajaran pengembangan kompetensi demi percepatan pola karir jabatan fungsional di instansi daerah maupun pusat.

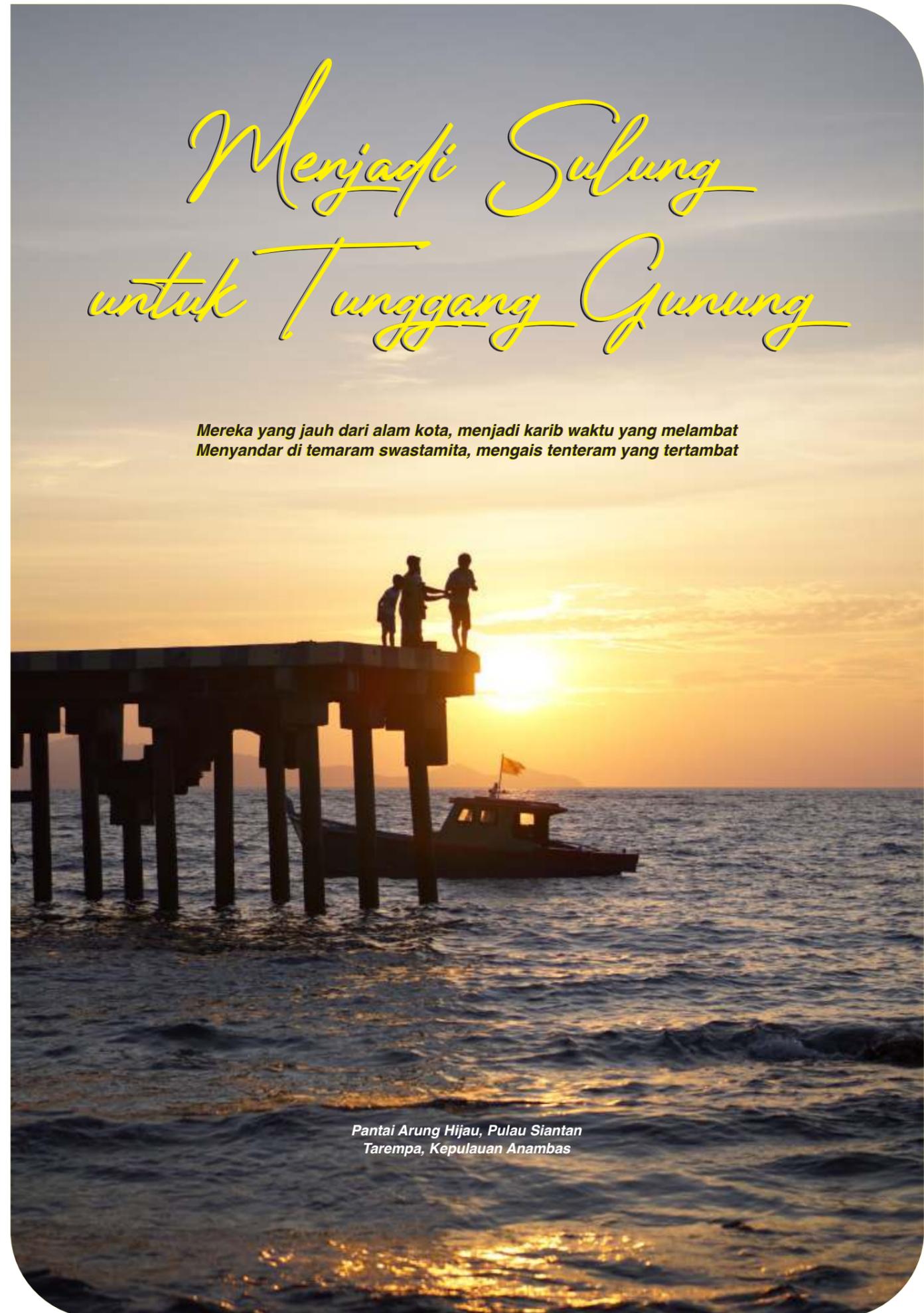
Dengan begitu hadirnya Permenpan RB Nomor 1 Tahun 2023 tentang jabatan fungsional ini, tata kelola jabatan fungsional diharapkan

sudah akan lebih tertib. Badan Kepegawaian Negara (BKN) secara resmi telah mengeluarkan Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2023 yang menjadi pedoman teknis berkaitan dengan mekanisme karir serta perhitungan Angka Kredit jabatan fungsional berbasis pada capaian predikat kinerja. Sesuai harapan serta mandat yang diserahkan kepada BKN untuk penyederhanaan birokrasi maka diberikan masa peralihan konversi Angka Kredit sampai dengan Desember 2023. Tahun 2024 mendatang diharapkan semua jabatan fungsional sudah menggunakan capaian predikat kinerja sebagai dasar pengajuan angka kredit untuk kenaikan jenjang maupun kenaikan pangkat.

Transformasi tata kelola melalui perubahan regulasi ini bukanlah sebuah tujuan akhir, namun merupakan sebuah langkah awal menuju birokrasi profesional dan berkelas dunia. Dalam menghadapi era baru, penting bagi pejabat fungsional juga harus memiliki *digital mindset* agar siap menghadapi perubahan pola kerja tatanan baru, tergambar dari pekerjaan birokrasi juga sudah beralih ke *digital based*. Melalui transformasi tata kelola ini pelayanan publik yang lebih berkualitas dapat diberikan dan tetap relevan menghadapi tantangan yang semakin kompleks dan sulit diprediksi dalam zaman yang terus berubah.

Menjadi Sulung untuk Tunggang Gunung

**Mereka yang jauh dari alam kota, menjadi karib waktu yang melambat
Menyandar di temaram swastamita, mengais tenteram yang tertambat**



Pantai Arung Hijau, Pulau Siantan
Tarempa, Kepulauan Anambas



**NEW YEAR
NEW HOPE**

pekanbaru.bkn.go.id

untuk update berita
dan informasi seputar kepegawaian

ikuti kami di media sosial

