EDISI : TW I JANUARI-MARET 2023

media KEPEGAWAIAN

Informasi Seputar Badan Kepegawaian Daerah Jawa Timur



KOLABORASI UNTUK MAJUKAN INDONESIA



Berikan Panduan Penilaian Penyederhanaan Birokrasi dan Sistem Kerja Menteri PANRB Keluarkan SE No. 15/2023

Artikel telah terbit di situs KemenPANRB pada tanggal 28 Juli 2023

JAKARTA – Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Abdullah Azwar Anas mengeluarkan Surat Edaran (SE) No. 15/2023 tentang Tata Cara Penilaian Penyederhanaan Struktur Organisasi dan Penyesuaian Sistem Kerja dalam rangka Evaluasi Reformasi Birokrasi Tahun 2023. SE yang ditandatangani pada 25 Juli 2023 ini dikeluarkan untuk memberikan panduan bagi instansi pemerintah dalam melakukan penilaian terhadap penyederhanaan struktur organisasi dan penyesuaian sistem kerja.

"Tujuan dikeluarkannya SE ini adalah untuk memberikan kejelasan dalam penilaian terhadap penyederhanaan struktur organisasi dan penyesuaian sistem kerja," kata Menteri PANRB Abdullah Azwar Anas di Jakarta, Jumat (28/07).

Dikeluarkannya SE tersebut menindaklanjuti Peraturan Menteri PANRB No. 3/2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri PANRB No. 25/2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024, yang mengamanatkan kebijakan sistem kerja berbasis fungsional sebagai sasaran strategis terciptanya tata kelola pemerintahan digital yang lincah, kolaboratif, dan akuntabel. Berdasarkan hal tersebut maka perlu dilakukan penilaian terhadap beberapa indikator.

Penilaian pertama adalah Penyederhanaan Struktur Organisasi (PSO). Penilaian PSO dilakukan melalui dua indikator yaitu Persentase PSO dan Evaluasi Kelembagaan. Indikator pertama yaitu persentase PSO merupakan perbandingan antara jumlah struktur pada jabatan administrasi yang disederhanakan dengan jumlah struktur pada jabatan administrasi yang berpotensi untuk disederhanakan.

"Tujuan dikeluarkannya SE ini adalah untuk memberikan kejelasan dalam penilaian terhadap penyederhanaan struktur organisasi dan penyesuaian sistem kerja."

- MenPANRB, A. Azwar Anas

Penghitungan persentase PSO dilakukan pada unit organik, instansi vertikal, dan/atau unit pelaksana teknis baik pada instansi pemerintah pusat maupun instansi daerah. Tata cara penghitungan persentase PSO dilakukan dengan rumus sesuai pada SE.

Indikator kedua yaitu Evaluasi Kelembagaan. Tata cara evaluasi ini dilakukan sesuai dengan Peraturan Menteri PANRB No. 20/2018 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah.

"SE ini dikeluarkan dalam rangka pelaksanaan evaluasi reformasi birokrasi pada instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah, pada tahun 2023 serta untuk mempercepat terwujudnya hasil pelaksanaan reformasi birokrasi yang berdampak terhadap pencapaian sasaran pembangunan nasional dan peningkatan kualitas pelayanan publik."

-M. Azwar Anas, KemenPANRB

Sementara itu untuk penilaian kedua adalah Sistem Kerja. Penyesuaian sistem kerja dilakukan setelah penyederhanaan struktur organisasi dan penyetaraan jabatan. Penilaian tingkat penerapan sistem kerja dilakukan pada instansi pemerintah yang telah melaksanakan PSO.

Adapun tata cara penilaian tingkat penerapan sistem kerja untuk penyederhanaan birokrasi didasarkan pada cascading dari capaian penerapan sistem kerja sesuai pada SE.

"SE ini dikeluarkan dalam rangka pelaksanaan evaluasi reformasi birokrasi pada instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah, pada tahun 2023 serta untuk mempercepat terwujudnya hasil pelaksanaan reformasi birokrasi yang berdampak terhadap pencapaian sasaran pembangunan nasional dan peningkatan kualitas pelayanan publik," jelas Anas.

Dengan ditetapkannya SE tersebut, K/L/D dihimbau agar melakukan penilaian mandiri atas penilaian PSO dan penilaian penerapan sistem kerja untuk kemudian disampaikan kepada Menteri PANRB melalui sistem informasi yang ada dalam situs resmi Kementerian PANRB www.menpan.go.id. Periode penilaian mandiri dilakukan mulai 18 Agustus s.d. 30 September 2023. **(kar/HUMAS MENPANRB)**





Menteri PANRB: PPPK Bisa Terima Kenaikan Gaji Berkala dan Kenaikan Gaji Istimewa

Artikel telah terbit di situs Kemenpan RB pada tanggal 27 Juli 2023

JAKARTA – Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang memenuhi syarat kini bisa menerima kenaikan gaji berkala dan kenaikan gaji istimewa. Aturan ini tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) No. 7/2023 tentang Kenaikan Gaji Berkala dan Kenaikan Gaji Istimewa Bagi PPPK. Sebelumnya, tak ada pengaturan soal kenaikan gaji bagi PPPK, baik itu kenaikan gaji berkala maupun kenaikan gaji istimewa.

"Kenaikan gaji berkala diberikan kepada PPPK yang memiliki masa perjanjian kerja lebih dari dua tahun dan tentu bagi mereka yang sudah memenuhi sejumlah persyaratan tertentu," jelas Menteri PANRB Abdullah Azwar Anas, di Jakarta, Kamis (27/07).

Anas menguraikan, kenaikan gaji berkala bagi PPPK diberikan apabila sudah memenuhi sejumlah persyaratan. Persyaratan tersebut yakni telah mencapai Masa Kerja Golongan (MKG) yang ditentukan untuk kenaikan gaji berkala sebagaimana tercantum dalam Lampiran PermenPANRB No. 7/2023.

Selain itu, kenaikan gaji berkala diberikan bagi PPPK yang menerima penilaian kinerja dua tahun terakhir dengan predikat kinerja tahunan paling rendah bernilai "baik" sesuai dengan aturan terkait pengelolaan kinerja pegawai aparatur sipil negara (ASN).

Persyaratan yang Dikecualikan

Persyaratan tersebut dikecualikan bagi PPPK dengan golongan gaji V. Bagi PPPK dengan golongan gaji V, kenaikan gaji berkala untuk pertama kali diberikan bagi PPPK yang memiliki masa perjanjian kerja lebih dari satu tahun. "Kenaikan gaji berkala bagi PPPK dengan golongan gaji V, untuk pertama kalinya diberikan apabila telah mencapai satu tahun MKG," lanjut Anas.

PPPK dengan golongan gaji V yang ingin menerima kenaikan gaji berkala untuk pertama kali juga harus mempunyai nilai kinerja paling rendah "baik" dalam satu tahun terakhir. Selanjutnya, kenaikan gaji berkala bagi PPPK dengan golongan gaji V untuk periode selanjutnya diberikan mengikuti ketentuan kenaikan gaji berkala bagi PPPK dengan masa perjanjian kerja



Foto oleh Humas Menpan RB

lebih dari dua tahun. Selain bisa menerima kenaikan gaji berkala, PPPK juga berhak menerima kenaikan gaji istimewa. PPPK yang berhak mendapatkan kenaikan gaji istimewa adalah pegawai yang menerima predikat kinerja tahunan "sangat baik" selama dua tahun berturut-turut dan ditetapkan sebagai pegawai teladan.

Lanjutnya dijelaskan, aturan yang sama pun berlaku bagi pegawai yang mendapatkan perpanjangan masa hubungan perjanjian kerja PPPK untuk menerima kenaikan gaji berkala dan gaji istimewa.

Ditetapkan dengan Keputusan Pejabat yang Berwenang

Anas menguraikan, pemberian kenaikan gaji berkala bagi PPPK ditetapkan dengan Keputusan Pejabat yang Berwenang (PyB) atau pejabat yang diberikan pendelegasian oleh PyB.

Keputusan PyB atau pejabat yang diberikan pendelegasian oleh PyB paling sedikit memuat nama; nomor induk pegawai; golongan/jabatan; masa perjanjian kerja; perpanjangan perjanjian kerja; kedudukan unit kerja; besaran gaji lama; besaran gaji baru; masa kerja yang telah dijalani; dan tanggal berlakunya gaji baru.

"Regulasi ini untuk menindaklanjuti Peraturan Presiden No. 98/2020 tentang Gaji dan Tunjangan PPPK. Termaktub bahwa PPPK dapat diberikan kenaikan Gaji berkala atau kenaikan Gaji istimewa yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan," pungkas Anas. **(HUMAS MENPANRB)**

Selain bisa menerima kenaikan gaji berkala, PPPK juga berhak menerima kenaikan gaji istimewa. PPPK yang berhak mendapatkan kenaikan gaji istimewa adalah pegawai yang menerima predikat kinerja tahunan "sangat baik" selama dua tahun berturut-turut dan ditetapkan sebagai pegawai teladan.



Menteri PANRB Terbitkan SE Minta Instansi Tetap Alokasikan Pembiayaan Non-ASN

Artikel telah terbit di situs Kemenpan RB pada tanggal 27 Juli 2023

JAKARTA – Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) menerbitkan surat edaran (SE) yang meminta Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) instansi pusat dan daerah agar tetap mengalokasikan anggaran untuk pembiayaan bagi tenaga non-aparatur sipil negara atau non-ASN.

Dalam surat edaran tersebut, sesuai masukan dan aspirasi dari berbagai pihak bahwa Tenaga Non-ASN masih diperlukan dalam mendukung pelaksanaan tugas pemerintahan, dalam hal ini Kementerian PANRB meminta kepada instansi, baik pusat maupun daerah, untuk menjalankan sejumlah langkah.

"PPK menghitung dan tetap mengalokasikan anggaran untuk pembiayaan Tenaga Non-ASN yang sudah terdaftar dalam pendataan Tenaga Non-ASN dalam basis data BKN," demikian petikan SE tersebut.

Dalam SE bernomor B/1527/M.SM.01.00/2023 tersebut juga ditegaskan bahwa semua instansi pemerintah harus mengalokasikan pembiayaan Tenaga Non-ASN yang pada prinsipnya tidak mengurangi pendapatan yang diterima oleh Tenaga Non ASN selama ini.

Seperti diketahui, saat ini pemerintah bersama DPR serta berbagai pemangku kepentingan sedang melakukan penataan tenaga non-ASN dan mencari solusi terbaik. Sebagaimana diketahui bersama bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 49/2018, tidak boleh lagi ada tenaga non-ASN. Namun, sesuai arahan Presiden Joko Widodo, Kementerian PANRB diminta mencari solusi jalan tengah dengan prinsip antara lain hindari agar tidak terjadi PHK massal dan tidak boleh ada pengurangan pendapatan dari yang diterima tenaga non-ASN saat ini.

Jumlah tenaga non-ASN sendiri saat ini di pangkalan data Badan Kepegawaian Negara (BKN) mencapai 2,3 juta orang dari seluruh Indonesia. Data tersebut diaudit Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) agar valid karena pada beberapa sampel ditemukan data yang tidak sesuai kondisi di lapangan. Deputi Bidang SDM Aparatur Kementerian PANRB Alex Denni mengatakan, awalnya jumlah tenaga non-ASN diproyeksikan

hanya tinggal sekitar 400.000 pada akhir 2022. Ternyata begitu didata jumlahnya mencapai 2,3 juta dengan mayoritas ada di pemerintah daerah.

"Dengan kondisi tersebut, sesuai arahan Presiden Jokowi, kami mencari jalan tengah, jangan ada PHK massal. Coba bayangkan 2,3 juta tenaga non-ASN tidak boleh lagi bekerja per akhir November 2023. Maka 2,3 juta non-ASN ini kita amankan dulu agar bisa terus bekerja," ujarnya.

Sehingga, lanjut Alex, beragam opsi dirumuskan. "Skema-skemanya sedang dirumuskan bersama. Yang sudah final adalah kesepakatan tidak boleh ada PHK. Bagaimana skemanya, itu sedang dirumuskan dengan memperhatikan masukan berbagai pihak," jelas Alex.

Alex menambahkan, pedoman lain yang harus ditaati adalah memastikan pendapatan non-ASN tidak boleh berkurang dari yang diterima saat ini. "Itu harus jadi pedoman, tidak boleh ada pengurangan pendapatan," ujarnya.

Pemerintah, lanjut dia, juga terus menjalankan rekrutmen ASN setiap tahunnya dengan memperhitungkan kapasitas fiskal yang dimiliki. Sebagai contoh, tahun 2023, pemerintah membuka rekrutmen sekitar 1,03 juta ASN yang prosesnya dimulai berkisar bulan September 2023.

"Kita terus berhitung kemampuan anggaran pemerintah. Setiap tahun kita coba terus rekrutmen agar yang tenaga non-ASN ini menjadi ASN secara bertahap sesuai kemampuan anggaran. Tetapi tentu harus bertahap," ujarnya.

Alex menegaskan, penataan tenaga non-ASN ini diperkuat dengan pelarangan dan pembatasan sangat ketat terhadap rekrutmen tenaga non-ASN. PPK dan pejabat lain dilarang mengangkat pegawai non-ASN untuk mengisi jabatan ASN yang masih ada kekosongan. "Untuk pemenuhan ASN di lingkungan instansi pemerintah dapat dilakukan melalui usulan kebutuhan formasi sesuai ketentuan perundang-undangan," ujar Alex. **(don/HUMAS MENPANRB)**

"Skema-skemanya sedang dirumuskan bersama. Yang sudah final adalah kesepakatan tidak boleh ada PHK. Bagaimana skemanya, itu sedang dirumuskan dengan memperhatikan masukan berbagai pihak."

-Deputi Bidang SDM Aparatur Kementerian PANRB Alex Denni





Mulai Januari 2024 Kenaikan Pangkat PNS Berlaku Enam Periode

Artikel telah terbit sebagai SIARAN PERS BKN Nomor: 009/RILIS/BKN/VII/2023

Menindaklanjuti realisasi pemangkasan proses bisnis dan percepatan layanan kepegawaian, mulai Januari 2024, Badan Kepegawaian Negara (BKN) memberlakukan periode Kenaikan Pangkat bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sebelumnya berlaku 2 (dua) periode menjadi 6 (enam) periode. Ketentuan terbaru ini telah diterbitkan melalui Peraturan BKN Nomor 4 Tahun 2023 tentang Periodisasi Kenaikan Pangkat PNS.

Dengan perubahan ketentuan ini periode Kenaikan Pangkat PNS yang sebelumnya ditetapkan setiap tanggal 1 April dan 1 Oktober diubah menjadi setiap tanggal 1 Februari, 1 April, 1 Juni, 1 Agustus, 1 Oktober, dan 1 Desember setiap tahun. Namun pemberlakuan periodisasi Kenaikan Pangkat sebanyak enam kali ini tidak berlaku bagi jenis Kenaikan Pangkat anumerta dan Kenaikan Pangkat pengabdian.

Sebagai bagian dari unsur manajemen ASN, Kenaikan Pangkat merupakan bentuk penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian PNS terhadap Negara. Perlu diketahui bahwa periodisasi Kenaikan Pangkat sebanyak enam kali ini merujuk pada periode usulan bukan kuantitas Kenaikan Pangkat. Dengan kata lain, PNS dapat diajukan usul Kenaikan Pangkat dalam kurun waktu enam periode dalam satu tahun selama memenuhi syarat Kenaikan Pangkat. Bertambahnya periodesasi Kenaikan Pangkat PNS ini maka kesempatan mengajukan Kenaikan Pangkat dalam satu tahun lebih banyak.








Tekankan Prinsip Kolaborasi dan Kerja Sama Jelang KTT-42 ASEAN

Presiden Jokowi memberikan keterangan pers usai mengikuti simulasi penyambutan pemimpin ASEAN di Labuan Bajo, Minggu (07/05/2023). (Foto: BPMI Setpres)

Keketuaan ASEAN menjadi pemicu prinsip tersebut

Kolaborasi dan kerja sama dengan semua pihak merupakan prinsip yang paling utama dari Indonesia dalam keketuaan ASEAN 2023. Hal ini ditegaskan oleh Presiden Republik Indonesia, Joko Widodo usai meninjau simulasi penyambutan kedatangan pemimpin ASEAN di Badan Udara Internasional Komodo, Manggarai Barat, Nusa Tenggara Timur pada hari Minggu (07/05/2023).

"Prinsip Indonesia di keketuaan ASEAN adalah kolaborasi dan kerja sama dengan siapa pun. Dan, kita juga tidak ingin ASEAN menjadi proksi siapa pun, proksi negara mana pun," ujar Presiden ke-7 Republik Indonesia tersebut.

Joko Widodo pun berharap bahwa ASEAN dapat terbuka dan mampu bekerja sama dengan negara manapun yang ingin membuka jalan dengan Asia Tenggara. Fokus utamanya adalah berdialog untuk menyelesaikan setiap masalah yang ada, termasuk juga dengan isu-isu politik yang akan menjadi poin pembahasan utama dari para pemimpin ASEAN yang hadir dalam Konferensi Tingkat Tinggi ke-42.

"Acuan kita tetap five-point consensus, tetap jadi acuan, tetapi itu harus dengan dialog, karena menurut saya sanksi itu bukan sebuah solusi," jelas Presiden Joko Widodo. ***(ATH)***

Artikel

Belajar dari Australia

Masyarakat Jadi Tumpuan Pengembangan Layanan Publik Berbasis Digital

Salah satu cara bagi pemerintah Indonesia untuk terus menggencarkan reformasi pelayanan publik adalah dengan mempelajari bagaimana negara-negara maju melakukannya, utamanya dalam hal transofrmasi digital dari pelayanan tersebut. Baik pengembangannya dan juga implementasinya. Hal ini dilanjutkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB) dengan menggalakkan kerja sama dengan pemerintah Australia.

Dikutip dari artikel "Peningkatan Kualitas Layanan Publik dan Digital Mindset dalam Transformasi Digital" yang dirilis oleh KemenPANRB di laman mereka pada 09 Mei 2023, negara Kangguru tersebut dianggap menjadi salah satu pionir dalam reformasi sektor pelayanan publik, dan mereka memiliki program pemerintah bernama Services Australia untuk melaksanakan hal tersebut. Program ini dianggap sebagai hal yang penting dipelajari bagi pemerintah Indonesia, karena dengan Services Australia, pemerintah Australia mampu menanggapi berbagai tuntutan peningkatan kualitas pelayanan publik bagi warganya, salah satunya dengan menyatukannya dalam satu platform daring dengan nama myGov.



Foto: https://www.innovationaus.com/

Dapatkan Akses ke Semua Layanan Pemerintahan dengan Satu Akun

Direktur Program myGov, Trevor Gibss berkata dalam Webinar Public Sector Digital Transformation: Lessons Learned and Best Practices from Australia pada Selasa (09/05/2023) lalu bahwa Australia Australia memprioritaskan transformasi digital dengan mengkolaborasikan layanan pemerintahan pada myGov dengan pengalaman pengguna (customers experience) sebagai titik utama pengembangannya. Sehingga, yang menjadi dasar pengembangan aplikasi tersebut adalah kebutuhan langsung dari masyarakat. Dirinya juga menjelaskan bahwa pelayanan satu pintu secara digital di myGov ini mencakup mulai dari akses layanan sosial, layanan kesehatan hingga layanan tunjangan anak.

Masyarakat Australia cukup memiliki satu akun di myGov dan mereka akan langsung dapat mengakses semua layanan yang diberikan oleh pemerintah, dan tidak hanya itu, mereka juga dapat berinteraksi langsung dengan pemerintah dengan aplikasi tersebut.

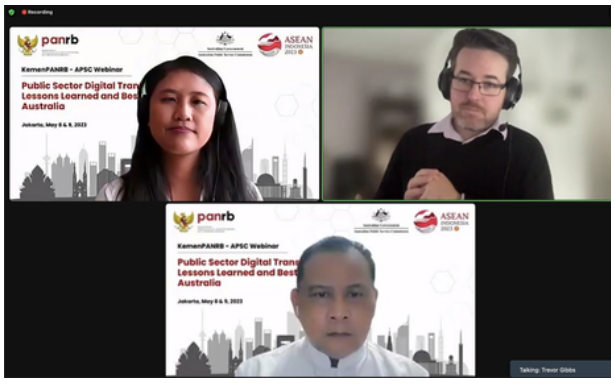
“Salah satu prinsip kami adalah mengintegrasikan layanan pemerintahan dan mengedepankan kemudahan layanan,” terang Gibss.

Kritik dan saran dari masyarakat secara langsung menjadi acuan dari pemerintah Australia untuk mengembangkan myGov. Data yang diterima secara komprehensif dievaluasi secara berkala untuk meningkatkan layanan.

“Kami benar benar menjadikan pengalaman dari pelanggan sebagai acuan dalam melakukan pengembangan layanan. Kami juga merangkul penerima layanan seperti kaum rentan dan warga asli Australia,” jelas Gibss.

Tidak hanya menerima kritik dan saran dari masyarakat, pengembangan kualitas pelayanan publik dari pemerintah Australia yang bisa dianggap sukses juga merupakan hasil dari kolaborasi dengan berbagai badan atau lembaga lintas instansi di pemerintah federal maupun negara bagian. Kolaborasi dan kerja sama yang baik inilah yang menjadi kunci sukses dari perkembangan pelayanan digital satu pintu tersebut.

Tentu saja dalam pengembangannya, ada perbedaan yang harus dihadapi, namun Gibss berkata bahwa perbedaan kebijakan diantara instansi pemerintah disatukan dalam perencanaan yang matang dan kerangka pengawasan. ***(ATH)***



KemenPANRB dan Pemerintah Australia dalam Webinar Public Sector Digital Transformation: Lessons Learned and Best Practices from Australia. (Foto: KemenPANRB)