media KEPEGAWAIAN

Informasi Seputar Badan Kepegawaian Daerah Jawa Timur



PERCEPATAN DENGAN ETOS KERJA

Our Staff.

Editor in Chief Dr. Nurkholis, S.Sos., M. Si.

Deputy Editor Anie Susi Lestari, Hasyim Asyhari, Kombong Pasulu, Sumarijanto, Tri Yuwono

Senior Editors Farisitian Marga Narinta, Yudi Jihwindriyo

Executive Art Director Athiraniday Subagio, Muhammad Rizal Darmawan

Columnists Rajma Tri Handoko, Januar Dwi Purwanto, Angga Fitri Valina, Ahmad Haris Fuady

Chief Photography Editor Fathor Rohman

EDITORIAL OFFICES
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR

Jl. Jemur Andayani No. 1
Surabaya

Twitter: @bkdjatim
Instagram: @bkdjatim
YouTube: BKD Jatim
Website: http://bkd.jatimprov.go.id
e-Mail: mediakepegawaian@gmail.com





MEDIA
Kepegawaian
Daerah Provinsi Jawa Timur

Daftar Isi

Percepatan dengan Etos Kerja.....5
Inovasi Pelayanan Publik.....6
Peranan Data dalam Manajemen ASN.....8
SKB di Tengah Pandemi COVID-19.....10
Mengenal LHKPN.....12
Special Feature: Satu Tahun WFH.....14
Seputar Kepegawaian - Publikasi Menpan.....22
Bacaan untuk Pikiran dan Hati.....28

Inovasi Tiada Henti di Tengah Pandemi
Kebangkitan BKD Jatim di Tahun 2020



Pandemi tidak seharusnya membuat program pemerintahan berhenti berkembang, justru di masa-masa sulit tersebut inovasi bisa semakin banyak dicetuskan. Bagaimana tidak? Pandemi mengharuskan hal-hal yang semula dilakukan secara manual menjadi digital. Pertemuan banyak orang harus diminimalisir untuk mencegah penyebaran virus COVID-19. Di masa-masa sulit ini, BKD Provinsi Jawa Timur tidak berhenti untuk berinovasi.

Hal ini dibuktikan dengan enam penghargaan dan predikat spektakuler yang diterima oleh BKD Provinsi Jawa Timur. Yakni:

- Akreditasi A untuk Assessment Center Pemprov Jatim
- Indeks Sistem Merit Kategori Tertinggi "Baik Sekali"
- Predikat "A" Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)
- Top 30 Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik (KOVABLIK) Jatim 2020 dengan SI-MASTER
- BKN Award 2020 Juara 2 Kategori Penilaian Kinerja
- BKN Award 2020 Juara 2 Kategori Perencanaan Kebutuhan, Pelayanan, Pengadaan Kepangkatan dan Pensiun

Dengan diraihnya penharaih penghargaan dan predikat tersebut, BKD Provinsi Jawa Timur terbukti konsisten dan tidak kendor dalam berinovasi selama Pandemi.





Gubernur Jawa Timur, Khofifah Indar Parawansa saat menghadiri Virtual Ceremony Penyerahan SK CPNS Pemerintah Provinsi Jawa Timur Formasi Tahun 2019

Percepatan dengan Etos Kerja

Teks Athiraniday Subagio

1.812 Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur (Pemprov Jatim) formasi tahun 2019 menerima SK CPNS dari Gubernur Jawa Timur Khofifah Indar Parawansa, Senin (25/1/2021).

Penyerahan SK tersebut diserahkan secara virtual di Kantor Gubernur Jatim, Jalan Pahlawan 110 Surabaya, oleh Gubernur Khofifah dan juga secara simbolis oleh Wagub Jatim Emil Elestianto Dardak. Para penerima CPNS tersebut terdiri dari 1.312 guru, 316 tenaga kesehatan dan tenaga teknis sebanyak 364 orang.

Mereka saat ini sudah mendapatkan gaji 80 persen dan menunggu mengikuti Iatsar (Pelatihan Dasar), baru kemudian diangkat sebagai PNS.

Dalam sambutannya, Gubernur Khofifah mengatakan bahwa, seluruh CPNS diharapkan bisa menjadi garda terdepan dalam memberikan pelayanan bagi warga masyarakat Jawa Timur.

Dan yang terpenting menurut Khofifah, para ASN diharuskan untuk siap bersinergi di manapun nanti mereka ditempatkan bekerja.

"Selamat melaksanakan tugas bagi semua. Hari ini kita butuh kecepatan, kecepatan respon, kecepatan pelayanan dan juga ketepatan di sektor masing-masing," kata Khofifah.

Lebih lanjut sebagai birokrat, Khofifah berpesan, agar seluruh jajaran CPNS nantinya mengedepankan etika yang santun, tegas dan juga memiliki etos kerja yang berdedikasi tinggi. Integritas menjadi ruh dalam bekerja yang tidak boleh ditawar.

"Jatim tidak bisa berdiri sendiri. Semua harus bersinergi. Yang perlu kita resapi bersama, Jatim ini memberikan pelayanan sampai 17 provinsi. Artinya jika anda meningkatkan produktivitas, maka njenengan meningkatkan pelayanan pada separuh Indonesia," ucap Khofifah.

Dalam penyerahan SK tersebut, di antaranya juga ada CPNS yang merupakan penyandang disabilitas. Total ada sebanyak 21 orang penyandang disabilitas yang mendapatkan SK pagi ini. Mayoritas mereka adalah tenaga pendidik guru. Selain itu, juga ada formasi cumlaude sebanyak 28 orang. Sedangkan 1.690 lainnya adalah formasi umum.

Membentuk Etos Kerja Para Pegawai Baru

Di masa pandemi ini, Jawa Timur membutuhkan tidak hanya pelayanan yang lebih efektif tetapi juga lebih tepat sasaran. Hal ini dapat dilakukan dengan semakin sempurna bila para pegawai memiliki etos kerja yang baik, tidak terkecuali bagi para pegawai baru.

CPNS yang baru hadir di dalam lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur tidak semuanya sudah pernah bekerja alias fresh graduate, bila sudah bekerja pun, tidak semuanya pernah bekerja di lingkungan birokrat. Terdapat beberapa perbedaan yang mungkin terjadi dan bila tidak disikapi dengan baik, hal ini justru bisa akan menimbulkan gesekan dan bukan sinergi yang diinginkan. Alhasil, etos kerja tidak terbentuk, efisiensi birokrasi pun tidak dapat tercapai.

Pembentukan etos kerja para pegawai baru ini harus dilakukan dengan dukungan dari semua pihak. Tidak hanya dari pegawai tersebut sendiri. Contohnya, para senior di kantor barunya harus memberikan contoh yang baik kepada pegawai tersebut. Perilaku kecil seperti tidak datang terlambat saja sudah bisa membentuk kesadaran akan perlunya ketepatan dan komitmen dalam bekerja bagi pegawai baru.

Selain memberikan contoh, para senior juga sebaiknya memberikan sambutan yang baik pada mereka dan tidak menilai mereka dengan terlalu cepat.



Etos kerja tidak dapat dibentuk dalam satu malam, namun ketika sudah terbentuk akan dapat melekat hingga selamanya. Oleh sebab itu, etos kerja yang baik menjadi hal yang sangat penting dalam karir seorang ASN, utamanya di masa mereka menjadi CPNS.

Dengan etos kerja yang baik, kecepatan respons, kecepatan pelayanan dan juga ketepatan birokrasi akan semakin sempurna. Untuk itu dibutuhkan kerjasama dari berbagai pihak, tidak hanya dari para senior ataupun dari CPNS sendiri.



(ki-ka) Sekretaris Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Timur bersama Wakil Gubernur Jawa Timur berikan SK CPNS kepada perwakilan CPNS Formasi Tahun 2019.

Fotografer
Fathur Rohman



Inovasi Pelayanan Publik
Harus Berakar dari Kebutuhan yang Jelas

Teks Athiraniday Subagio

"Inovasi ini untuk membangun transparansi, tentu dengan transformasi digital ini akan lebih efektif dan efisien. Selain transformasi digital, maka SDM yang profesional juga adalah kebutuhan. Pada posisi saat ini, BKD ada inovasi Si Master, harapannya Jatim makin CETTAR. Makin efektif, makin efisien, dan tentu makin cepat, makan transparan dan akuntabel" ***-Khofifah Indar Parawansa, Gubernur Jawa Timur dalam acara Launching Si MASTER pada November 2020.***

Pelayanan publik kelas dunia tidak hanya dapat dilakukan dengan inovasi untuk pelayanan baru saja, tetapi juga perkembangan dari pelayanan yang lama. Dalam hal ini, pelayanan maksimal tidak hanya dapat dicapai dengan "selalu membuat yang baru" tetapi juga harus terus mengembangkan yang lama.

Menurut Prof. Dr. Diah Natalisa, MBA, pelayanan publik kelas dunia memiliki beberapa lapis poin yang harus ada, yang pertama adalah kebijakan yang berkualitas, disusul dengan penerapan maklumat, kemudian adanya evaluasi dan monitoring evaluasi (monev), lalu yang terakhir adalah tindak lanjut pengelolaan pengaduan (dari inovasi/pelayanan tersebut) yang diterima.

"Maklumat itu harus benar-benar diterapkan, dan pengaduan itu wajib dijawab, pengaduan inilah yang akan terus membuat kita berkembang dalam memberikan pelayanan publik," Tegasnya ketika memberikan materi tentang Belanja Masalah dan

Solusinya Terkait Kebijakan Pelayanan Publik. Memaksimalkan yang sudah ada menjadi satu hal yang krusial dalam pelayanan publik. Inovasi yang terus ditambahkan juga harus berasal dari kebutuhan publik, di mana hal ini dapat dilihat dari pengaduan yang ada. Oleh sebab itu, pengelolaan pengaduan juga menjadi hal yang krusial bagi sebuah inovasi yang terarah dari sebuah instansi pemerintahan.

Kejelasan informasi juga menjadi kunci

Selain tentang inovasi yang jelas arahnya, Ibu Deputi juga menekankan bahwa masyarakat perlu mengetahui dengan baik apa manfaat dari inovasi ini untuk mereka. Karena itu, beliau pun menyampaikan bahwa untuk mewujudkan pelayanan publik yang prima dengan inovasi tersebut, instansi pemerintahan wajib memberikan tiga hal kepada masyarakat atau pengguna layanan. Yang pertama adalah kepastian layanan, kemudian disusul oleh responsivitas dan yang terakhir adalah kelejasan informasi.

Tanpa kejelasan informasi layanan yang diberikan kepada masyarakat, pertanyaan dan pengaduan akan hal-hal yang seharusnya sudah ada akan terus berulang. Hal ini tentunya bisa membuat pelayanan menjadi tidak efektif dan seolah-olah tidak ada pembaharuan yang diberikan dari instansi tersebut.

Kejalasan informasi ini tidak harus dipublikasikan secara konvensional melalui iklan di media cetak atau radio, tetapi juga di dunia maya. Menurut Simon Kemp dari Datareportal (Situs penyajian data statistik tentang dunia maya) dalam presentasinya yang berjudul Digital 2021: Indonesia (11/2), Indonesia memiliki lebih dari 200 juta penduduk yang sudah menggunakan internet. Di mana 14 juta diantaranya menggunakan Twitter, 80 juta diantaranya menggunakan Instagram dan 140 juta menggunakan Facebook. Belum lagi, para pengguna yang menggunakan WhatsApp dan Telegram. Informasi bisa dengan begitu mudah didapat oleh mereka, termasuk dengan inovasi pelayanan publik.

Pemberian informasi yang jelas, mudah dipahami dan terus-menerus secara berkala akan menjadi kunci, tidak hanya bagi instansi tetapi juga bagi kepuasan dan edukasi kepada masyarakat.

Instansi yang sifatnya pendukung juga wajib berinovasi

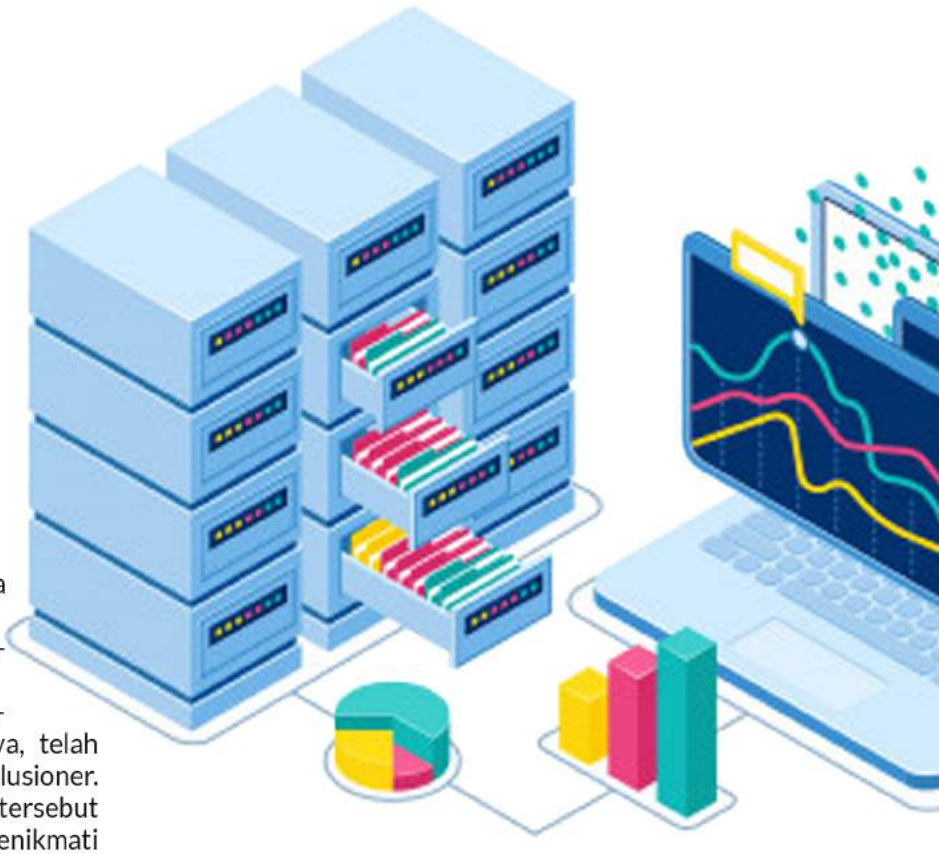
Dalam acara yang berlangsung dua hari di Hotel Atria Gajayana Malang ini juga disebutkan bahwa selama ini inovasi dari instansi yang sifatnya pendukung cenderung bergerak secara pasif. Padahal, para instansi ini juga sebenarnya bisa memberikan inovasi sebagai pendukung. Entah dalam bentuk kemudahan layanan atau hal-hal lainnya. Tidak perlu banyak inovasi, yang penting ada dan bukti pelayanannya dapat dibuktikan.



"Tidak perlu memiliki banyak inovasi, yang jelas harus ada bukti pelayanan, hasilnya jelas dan terbilang, harus dijabarkan perbedaan dulu dan sekarang itu seperti apa," jelas Asisten Deputi Perumusan Kebijakan Pelayanan Publik Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Bapak Dr. Drs. Muhammad Imanuddin, S.H, M.Si saat memberikan materi berjudul Tips Sukses KIPP Tahun 2021 dan Berinovasi di Tengah Pandemi COVID-19. (ATH)

Peranan Data
Dalam Manajemen ASN

Penulis AHMAD HARIS FUADY, S.T., M.Eng.
Pranata Komputer Ahli Muda
BKD Provinsi Jatim



Penerapan kebijakan electronic Government (e-Government) merupakan suatu upaya untuk mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis elektronik. Perkembangan dan pemanfaatan teknologi informasi (TI), diiringi semakin meluasnya penggunaan Internet sebagai akses ke dunia maya, telah mendorong suatu perubahan yang revolusioner. Perubahan pemanfaatan teknologi informasi tersebut selain dalam cara berkomunikasi dan menikmati hiburan, juga dalam proses penyelenggaraan pemerintahan. Penerapan kebijakan e-Government dilakukan dengan cara mengoptimalkan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi untuk mengeliminasi sekat-sekat organisasi dan birokrasi.

Penerapan kebijakan e-Government dikembangkan untuk membentuk jaringan sistem manajemen dan proses kerja instansi pemerintah secara terpadu. Pemanfaatan teknologi informasi tersebut meliputi pengolahan data, pengelolaan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik. Keberadaan Penerapan kebijakan e-Government merupakan salah satu infrastruktur penting dalam pemerintahan. Selain itu, Penerapan kebijakan e-Government merupakan kebutuhan sekaligus tuntutan publik yang menginginkan informasi secara akurat, transparan serta accountable.

e-Government di Indonesia telah diperkenalkan melalui Instruksi Presiden No 3 Tahun 2003 tentang kebijakan dan strategi Nasional pengembangan Pada intinya, Inpres tersebut membahas tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan e-Government. Lebih jauh lagi, e-Government wajib diperkenalkan untuk tujuan yang berbeda di kantor-kantor pemerintahan. Administrasi publik adalah salah satu area dimana internet dapat digunakan untuk menyediakan akses bagi semua masyarakat yang berupa pelayanan yang mendasar dan mensimplifikasi hubungan antar masyarakat dan institusi pemerintah.

Di dalam konsep e-Government dikenal pula empat jenis klasifikasi, yaitu: G-to-C, G-to-B, G-to-G, dan G-to-E. Tipe G-to-C ini merupakan aplikasi e-Government yang paling umum, yaitu dimana pemerintah membangun dan menerapkan berbagai portofolio teknologi informasi dengan tujuan utama



untuk memperbaiki hubungan interaksi dengan masyarakat (rakyat). Dengan kata lain, tujuan utama dari dibangunnya aplikasi e-Government bertipe G-to-C adalah untuk mendekatkan pemerintah dengan rakyatnya melalui kanal-kanal akses yang beragam agar masyarakat dapat dengan mudah menjangkau pemerintahnya untuk pemenuhan berbagai kebutuhan pelayanan sehari-hari.

Badan Kepegawaian Daerah memegang peranan penting dalam G2E, sehingga data yang valid dan uptodate dengan ditopang Sistem Informasi menjadi begitu penting. Hal ini sejalan dengan UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil pada pasal 127-128 mengenai Ssitem Informasi ASN dan Perpres Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE).

Data sebagai pondasi layanan kepegawaian

Jumlah PNS di Pemerintah Provinsi Jawa Timur saat ini 48214 (Per bulan Maret 2021). Jumlah PNS yg begitu banyak harus dilayani oleh BKD. Ini diperlukan sistem online yang menjangkau seluruh instansi dan PNS. Dengan adanya e-Master sejak tahun 2016 maka semua data PNS data direkam dengan baik yg meliputi data textual dan scan dokumen yang menjadi satu kesatuan data.

Dengan data yg valid dan lengkap maka layanan kepegawaian bisa dilakukan dengan baik . Kebijakan ini selaras dengan kebijakan BKN yg memberlakukan layanan paperless. Jadi BKD bisa membangun layanan untuk internal OPD, layanan ke BKD dan layanan ke BKN.

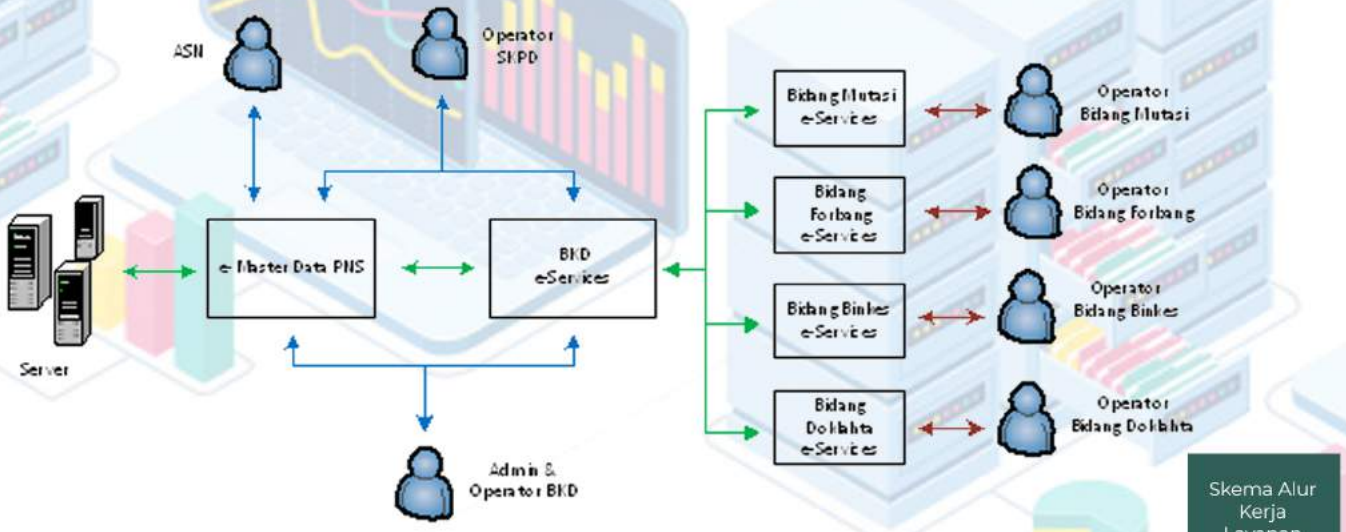
Data memegang peranan penting dalam pemberian Tunjangan kinerja

Pada tahun 2019 Pemprov Jatim memberlakukan kebijakan baru pemberian Tunjangan Prestasi Kerja untuk PNS. Data ini sekali lagi memegang peranan penting, karena Sasaran Kerja Pegawai (PP 46 2011) membutuhkan data-data berupa data diri, pendidikan, pangkat, jabatan, unit kerja, kelas jabatan dan uraian tugas. Jika data tersebut tidak dipenuhi SKP tidak bisa berjalan dengan baik dan otomatis pemeberian tunjangan prestasi kerja tidak bisa diberikan.

Data sebagai alat ukur PNS

Sesuai dengan Permenpan 38 Tahun 2018 tentang pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara, maka indeks profedionalitas ini diukur dengan memanfaatkan data yg sdh di simpan di aplikasi e-master. Data yg dibutuhkan adalah data pendidikan, data kompetensi, data SKP dan data disiplin. Jika tidak ada data tersebut maka IP ASN mustahil bisa diukur dengan cepat dan akurat karena PNS pemprov yg segitu banyaknya.

Dari Gambaran diatas dapat disimpulkan data adalah harta dari suatu organisasi yang harus dijaga dan dirawat sehingga jika dibutuhkan data tersebut dapat tersedia dengan cepat dan baik



Skema Alur Kerja Layanan Kepegawaian

ANTISIPASI PENYEBARAN COVID-19

TES SKB CPNS BISA PILIH TEMPAT TERDEKAT SESUAI DOMISILI, PEMBERKASAN DILAKUKAN SECARA ONLINE

Penulis Rajma Tri Handoko, S.IP., M.PSDM.
Analis Kepegawaian Ahli Muda pada BKD Prov. Jatim

Badan Kepegawaian Negara selaku Ketua Panitia Seleksi Nasional penerimaan CPNS formasi tahun 2019, membuat banyak terobosan terkait pelaksanaan rektutmen di tengah masa pandemi ini. Rangkaian kegiatan seleksi yang direncanakan di awal selesai pada bulan April 2020, tetapi karena masih dalam kondisi penyebaran COVID-19 pada saat itu sehingga tidak memungkinkan untuk melaksanakan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) dengan menimbulkan kerumuman massa dalam jumlah banyak.

Menindaklanjuti Surat Edaran Menteri PAN-RB Tanggal 16 Juli 2020 Nomor B/611/M.SM.01.00/2020 Perihal Rencana Pelaksanaan SKB Seleksi CPNS Formasi Tahun 2019 kemudian Badan Kepegawaian Negara merespon cepat dengan menerbitkan Surat Edaran BKN Tanggal 2 Juli 2020 Nomor NOMOR: 17/SE/VII/2020 Tentang Prosedur Penyelenggaraan Seleksi dengan Metode Computer Assisted Test Badan Kepegawaian Negara (CAT BKN) dengan Protokol Kesehatan Pencegahan dan Pengendalian Corona Virus Disease 2019 (COVID-19). Dari sinilah awal mula inovasi dan terobosan itu mucul di tengah keterbatasan dikarenakan status keadaan tertentu darurat bencana wabah penyakit akibat virus corona di Indonesia.

Pelayanan publik menurut Harbani Pasolong (2007:128), adalah: Setiap kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah terhadap sejumlah manusia yang memiliki setiap kegiatan yang menguntungkan dalam suatu kumpulan atau kesatuan, dan menawarkan kepuasan meskipun hasilnya tidak terikat pada suatu produk secara fisik. Inovasi yang dilakukan BKN pada saat SKB tentunya tidak hanya sekedar menawarkan kepuasan, tetapi benar-benar membuat CPNS menjadi puas. Bagaimana tidak, di tengah pembatasan untuk melakukan perjalanan antar daerah, BKN membuat terobosan yang sangat cemerlang, dimana pelaksanaan SKB bisa dilaksanakan di tempat terdekat CPNS itu berada.

Sistem CAT BKN sangat memungkinkan dan mendukung terlaksananya terobosan tersebut. Tidak hanya berguna mengurangi pergerakan orang antar daerah di masa pandemi, inovasi tersebut tentunya juga sangat menguntungkan peserta baik itu dari segi biaya dikarenakan tidak perlu lagi mengeluarkan biaya transportasi untuk sekedar mengikuti tes melainkan juga menghemat tenaga dan waktu dimana peserta tes SKB CPNS cukup melaksanakan tes di tempat terdekat yang tersebar di Kantor Regional BKN ataupun UPT BKN yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia.



Berdasarkan Peraturan BKN Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Regional BKN tercatat ada 14 titik lokasi Kanreg BKN yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia, dimana titik lokasi tersebut dapat dimanfaatkan menjadi tempat pelaksanaan SKB CPNS selain juga UPT BKN. Untuk Pemerintah Provinsi Jawa Timur sendiri, terdapat 4.778 peserta yang terdaftar berhak mengikuti SKB. Dari jumlah tersebut sebanyak 429 orang memilih lokasi tes di luar Surabaya.

Daftar Lokasi Tes SKB CPNS Pemprov Jatim

NO	LOKASI TES SKB	JUMLAH
1	AULA MOJOPAHIT KANREG II BKN	4.349
2	KANTOR REGIONAL I BKN YOGYAKARTA	180
3	UPT BKN SEMARANG	96
4	BKN PUSAT	78
5	KANTOR REGIONAL III BKN BANDUNG	18
6	KANTOR REGIONAL X BKN DENPASAR	7
7	UPT BKN LAMPUNG	7
8	UPT BKN BALIKPAPAN	6
9	UPT BKN PALANGKARAYA	6
10	KANTOR REGIONAL IV BKN MAKASAR	5
11	KANTOR REGIONAL VI BKN MEDAN	4
12	UPT BKN MATARAM	4
13	UPT BKN PADANG	3
14	UPT BKN PONTIANAK	3
15	UPT BKN SERANG	3
16	KANTOR REGIONAL VIII BANJARMASIN	2
17	KANTOR REGIONAL XII BKN PEKANBARU	2
18	KANTOR REGIONAL IX BKN JAYAPURA	1
19	KANTOR REGIONAL XI BKN MANADO	1
20	UPT BKN BATAM	1
21	UPT BKN PALU	1
22	UPT BKN PANGKALPINANG	1
Jumlah		**4.778**

Dari data tersebut terlihat bahkan ada peserta yang melaksanakan Tes SKB di Kanreg IX BKN Jayapura. Tentunya hal tersebut sangat menguntungkan peserta dikarenakan selain menghemat biaya transportasi juga bias menjalankan protokol kesehatan yaitu mengurangi pergerakan antar daerah. Semoga kedepan pada saat pelaksanaan seleksi CPNS, sistem tes model seperti ini tidak hanya diterapkan pada saat SKB saja tetapi juga sudah bias diterapkan pada saat Seleksi Kompetensi Dasar (SKD).

Tercatat untuk Pemerintah Provinsi Jawa Timur pada proses rekrutmen yang lalu 57.314 orang sebagai pendaftar. Jika kebijakan peserta bebas memilih lokasi tes bias diterapkan pada saat SKD tentunya akan banyak terjadi penghematan khusunya bagi peserta CPNS.

Inovasi berikutnya yang dikeluarkan oleh BKN pada proses rekrutmen yang lalu adalah pada saat pemberkasan. Dimana peserta tidak perlu lagi datang ke tempat instansi yang dilamar untuk mengirimkan berkas persyaratan pengangkatan CPNS. Melalui aplikasi docugital, pemberkasan dilakukan secara online di tempat masing-masing peserta tanpa perlu hadir ke lokasi instansi. Melalui Surat Edaran BKN Tanggal 23 Oktober 2020 Nomor D 26-30/V 207-9/99 Perihal Usul penetapan NIP CPNS Tahun 2019 secara elektronik, pemberkasan dapat dilakukan secara elektronik.

Dari beberapa inovasi BKN tersebut kita bisa banyak belajar. Pandemi COVID-19 memang berdampak terhadap seluruh sektor kehidupan masyarakat, baik dari sisi krisis ekonomi sampai pada krisis kejiwaan. Namun di tengah masa pandemi juga menuntut untuk tetap bertahan hidup dengan malakukan inovasi dan kreativitas secara maksimal agar memunculkan peluang di tengah tantangan ujian yang begitu berat. BKN memanfaatkan kondisi tersebut dengan ide-ide kreatifnya, tidak hanya sekedar ide tetapi sudah pada tahapan implementasi yang dirasakan banyak masyarakat luas. Menjadi tetap kreatif dan inovatif di masa pademi COVID-19.

SKB secara online sesua dengan domisili peserta CPNS dan pemberkasan juga secara online melalui aplikasi docugital, membuat kita semua berdecak kagum atas terobosan dan inovasi yang dilakukan. Terkadang memang kretifitas muncul di saat kondisi terdesak. SALUT untuk BKN.





LHKPN 100%

Penulis Faristian M Narinta, Analis Kepegawaian Muda
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR

Korupsi merupakan salah satu kejahatan yang bukan hanya merugikan keuangan negara akan tetapi juga merugikan masyarakat dan merupakan pelanggaran terhadap hak-hak masyarakat termasuk hak untuk mendapatkan pendidikan, kesehatan, ekonomi, serta penghidupan yang layak.Salah satu langkah yang ditempuh oleh pemerintah dalam upaya pencegahan Korupsi Penyelenggara Negara adalah penguatan pengawasan dan penerapan prinsip good governance diantaranya dengan mewajibkan penyelenggara negara untuk melaporkan harta kekayaan yang dimiliki termasuk harta atas nama pasangan, anak, maupun yang menggunakan nama pihak ketiga.

LHKPN (Laporan Harta Penyelenggara Negara) merupakan salah satu upaya pencegahan korupsi yang dilakukan dengan mengukur perubahan harta untuk memastikan bahwa harta yang dimiliki oleh penyelenggara negara diperoleh bukan dari hasil kegiatan/pekerjaan melanggar hukum. Melalui pengawasan terhadap LHKPN diketahui perubahan harta yang diperoleh penyelenggara negara sebelum, selama dan setelah menjabat.

LHKPN diatur dalam Peraturan KPK Nomor 2 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan KPK Nomor 7 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pendaftaran, Pengumuman dan Pemeriksaan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara. Salah satu ketentuan krusial yang terdapat dalam Peraturan KPK Nomor 2 Tahun 2020 adalah ketentuan bahwa apabila LHKPN yang disampaikan oleh wajib lapor dinyatakan tidak lengkap dan tidak segera diperbaiki dalam waktu 30 hari maka laporan tersebut akan diturunkan kembali menjadi draft dan wajib lapor dianggap belum melaporkan LHKPN.

Sesuai Rencana Aksi (Renaksi) Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2020 yang telah disepakati dengan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Pemerintah Provinsi Jawa Timur berkomitmen untuk memastikan penyelenggaraan pemerintahan berjalan dengan bersih dan bebas dari KKN dengan menargetkan tercapainya 100% tingkat kepatuhan pelaporan LHKPN.

BKD Provinsi Jawa Timur sebagai koordinator pelaporan LHKPN di Pemerintah Provinsi Jawa Timur kembali melakukan revisi Peraturan Gubernur tentang LHKPN. Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 87 Tahun 2020 Tentang Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang sekaligus mencabut Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 86 Tahun 2019.



Beberapa ketentuan yang terdapat dalam Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 77 Tahun 2020 adalah perubahan penyelenggara negara yang menjadi Wajib Lapor. Tambahan wajib lapor baru yang diatur adalah Pejabat Fungsional Pengawas Tenaga Kerja. Pengawas Tenaga Kerja dinilai termasuk kedalam kriteria jabatan strategis karena banyak berhubungan dengan perusahaan-perusahaan sehingga terjadinya peluang KKN cukup luas. Diharapkan dengan ditetapkannya jabatan tersebut menjadi wajib lapor dapat mencegah adanya kecurangan. Ketentuan lain dalam Peraturan Gubernur Nomor 77 Tahun 2020 terkait sanksi masih sama seperti tahun sebelumnya yakni dimulai dari peringatan sampai dengan pemotongan TPP dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

Akhirnya setelah melakukan pengelolaan LHKPN selama kurang lebih 4 Tahun, pada Tahun keempat yaitu tahun 2021 ini, Badan Kepegawaian Daerah berhasil mencapai tingkat kepatuhan 100% untuk pelaporan LHKPN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Capaian sempurna ini bukan hal yang mudah karena keseluruhan tim yang terlibat terutama dari Sub Bidang Disiplin dan Jiwa Korsa Bidang PKPH serta Kepala Bidang dan Kepala BKD, yang harus bekerja keras untuk memastikan setiap wajib lapor memahami aturan terkait pelaporan LHKPN, melakukan fasilitasi atau pendampingan pengisian dan terkadang bagian yang paling sulit adalah meyakinkan setiap penyelenggara negara untuk mampu mengatasi mental block atau keragu-raguan untuk melaporkan harta kekayaan yang dimiliki.

Seperti tahun-tahun sebelumnya, secara umum kendala yang dihadapi oleh penyelenggara negara dalam pengisian LHKPN adalah kurangnya pengetahuan akan tata cara pengisian LHKPN, beban psikologis seperti ketakutan akan asal-usul harta yang kurang jelas, serta beberapa wajib lapor yang memang enggan atau karena alasan kesibukan. Kemudian dengan capaian sempurna tersebut kami juga bermaksud menyampaikan terima kasih kepada seluruh penyelenggara negara yang menjadi wajib lapor karena telah membantu tercapainya rencana aksi antara KPK dan Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Sampai Jumpa di Pelaporan LHKPN Tahun depan. (FMN-BKD)





WFH Terbukti Buat Makin Produktif

Mengapa demikian?

Studi dari Stanford terhadap 16.000 pegawai menyatakan bahwa dalam kurun waktu 9 bulan selama masa pandemi 2020, performa pegawai naik hingga 13%.

Para pegawai yang bekerja di rumah mengaku bahwa mereka lebih fokus bekerja karena distraksi yang jauh berkurang. Mereka bisa mengurangi waktu berbicara tentang topik di luar pekerjaan bersama teman kantor hingga 30 menit.

Kerja terfokus lebih efektif

Studi yang dilakukan oleh Ask.com mengatakan bahwa 86% pekerja lebih suka bekerja tanpa distraksi, sehingga mereka bisa lebih fokus untuk menyelesaikan tugasnya.

Sedangkan survey dari Airtasker menunjukkan bahwa pegawai dapat menerima lebih banyak pekerjaan (15% lebih banyak) daripada yang WFO.

Sumber:
Stanford - https://nbloom.people.stanford.edu/sites/g/files/sbiybj4746/f/wfh.pdf
Apollotechnical - https://www.apollotechnical.com/working-from-home-productivity-statistics

WFH??? IT'S OKAY!



Teks Achmad Suaedi,.S.AP.,M.M.
Kasubbid Kesejahteraan Pegawai BKPSDM Kota Probolinggo

Dalam menghadapi situasi yang tidak menentu akbibat adanya bencana non alam tentu sedikit menguras waktu dan tenaga kita terutama dalam melakukan aktivitas kerja sebagai bagian rutinitas kita sehari-hari. Hal ini dikarenakan kita tidak bisa dengan leluasa untuk melakukan aktivitas khususnya dalam mencapai kinerja sesuai dengan target yang diharapkan.

Apalagi tugas dan tanggung jawabnya yang diemban menjadi seorang aparatur bukan suatu hal yang ringan, selain kita dituntut untuk tetap memberikan suatu layanan maksimal kepada masyarakat, kita juga diharuskan tetap menjaga kondisi kesehatan tubuh agar tidak terpapar Covid – 19.

Sebagai abdi masyarakat tentunya kita harus memahami arti penting sebuah kata "Pelayan Masyarakat" yang melekat dalam tugas dan jabatan kita. Jika kita menyadari bahwa kita adalah seorang Pelayan Publik, maka harapan dan keinginan tentang integritas dan moralitas ASN yang semakin baik akan terwujud. Selain itu juga cita-cita pemberantasan korupsi akan segera tercapai. Meskipun didalam masa pandemi ini dengan kondisi yang sangat mengkhawatirkan ini sepertinya masyarakat tidak mau tahu kondisi tersebut. Masyarakat tetap menuntut adanya kualitas pelayanan publik yang semakin baik, semakin terjangkau dan bermutu tinggi, khususnya pelayanan pendidikan dan pelayanan kesehatan bermutu tinggi, sarana dan prasarana transportasi yang lebih baik, dan saran komunikasi.

Untuk dapat menjalankan tugas pelayanan publik ditengah pandemi ini tentu merupakan tantangan berat bagi kita yang memangku profesi ASN. kita harus mampu melakukan manajemen waktu yang baik agar Peranan tugas dan fungsi Aparatur Sipil Negara Sipil didalam memberikan pelayanan publik agar dapat dilakukan secara efisien dan efektif .

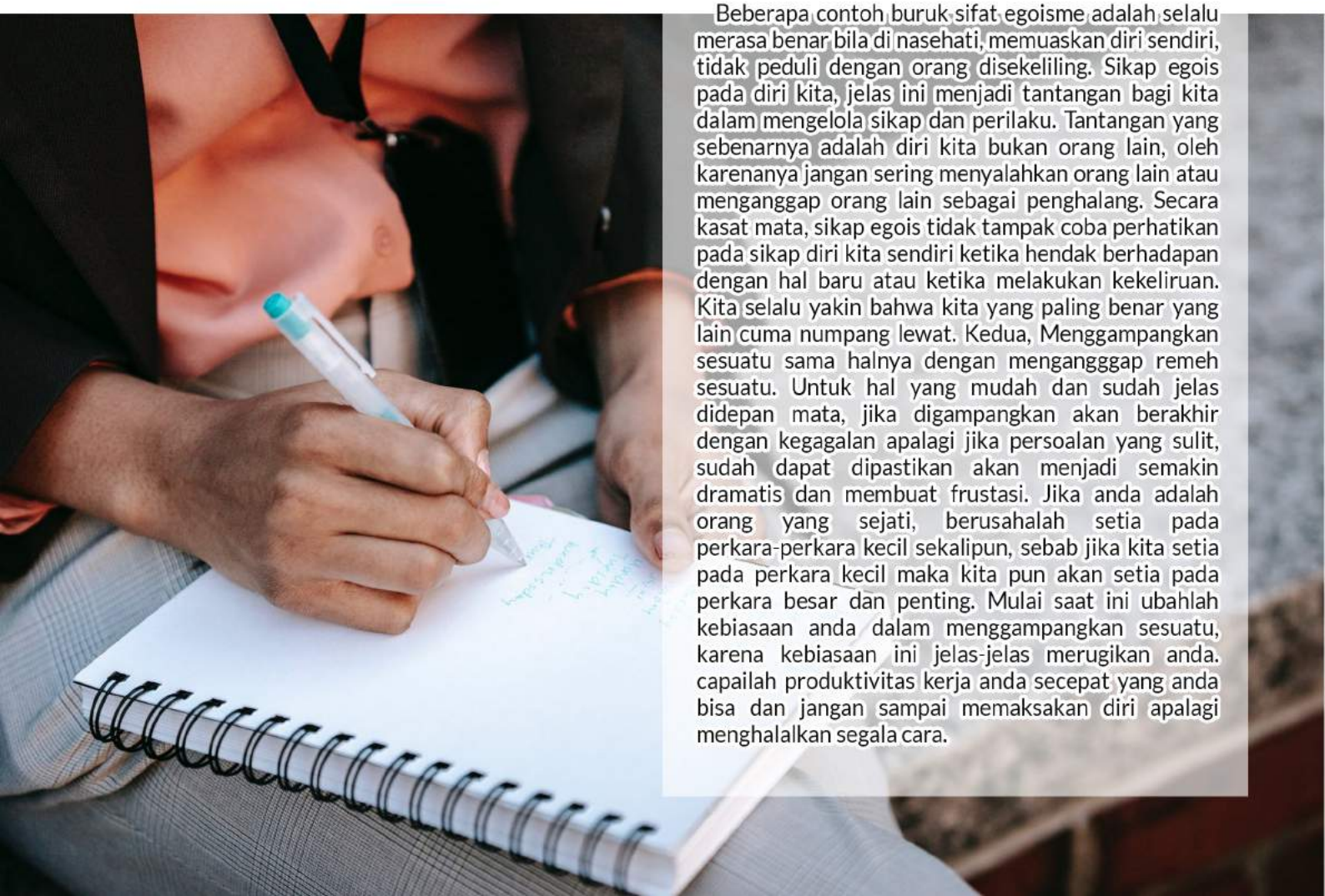
Adanya kebijakan penerapan Kerja Dari Rumah atau dikenal dengan istilah (WFH) work from home membawa angin segar bagi sebagian yang memang tidak memiliki motivasi kerja. akan tetapi bagi golongan yang ingin berupaya tetap berkontribusi dan melakukan aktivitas kinerja, lebih menghendaki agar tetap bisa melaksanakan tugas dikantor, karena dengan bekerja di kantor akan mudah dalam berkoordinasi ataupun lebih optimal dalam

menghasilkan suatu output atau hasil kerja. Akan tetapi hal ini memang sebuah kebijakan pusat untuk memutus mata rantai penyebaran virus Covid-19. menyikapi hal tersebut memang alternatif solusi agar kita selain bisa berkontribusi juga bisa menjaga atau mencegah penyebaran virus ini melalui upaya menyeimmbagkan antara tetap berproduktivitas serta tetap menjaga kesehatan. Hal yang terpenting harus dilakukan adalah menentukan skala prioritas dalam rangka memaksimalkan kinerja meskipun dalam situasi kondisi WFH.

Karakter ASN yang baik pasti memiliki gagasan tentang bagaimana hal-hal "harus" dilakukan dan bagaimana orang "harus" berperilaku dalam kondisi apapun. Seringkali harapan, persepsi, dan sikap ini datang dari kombinasi nilai-nilai pribadi kita sendiri dan norma-norma sosial yang diterima secara umum. Namun hidup ini berjalan seperti air yang tidak memiliki bentuk, jadi mulailah bersikap terbuka dan mencoba menerima perubahan. Jangan pernah merasa terlalu nyaman, karena begitu hal-hal tampak terkendali, semuanya dapat berubah seketika. Menjalani situasi kondisi seperti ini, sekalipun kita merasa menggunakan waktu secara efisien, ini tidak berarti kita menggunakannya secara efektif.

Dengan kata lain, kita mungkin melakukan hal yang dianggap benar sesuai persepsi masing-masing, tetapi kita tidak sepenuhnya sesuai. Seringkali, kita tidak merencanakan dan menjadwalkan kegiatan disaat sedang melaksanakan WFH, karena menurut sebagian orang, waktu ini merupakan waktu untuk merefresh segala kepenatan dalam bekerja. kenapa kita dituntuk untukbisa memprioritaskan tujuan dan memutuskan mana yang paling penting dikala kita sedang menjalani WFH , apakah kita akan menjalani sesuai pemikiran egoisme kita atau justru menganggap hal tersebut suatu tantangan yang memicu semangat untuk selalu berproduktivitas.

Buatlah rutinitas harian dan rencana terstruktur setiap hari daripada bereaksi terhadap apa pun hasil yang akan dicapai. Tetap melakukan perencanaan ke depan dan antisipasi kebutuhan kamu. Lakukan hal yang essensial dan urgent untuk terus dijalankan bagi kemajuan organisasi. Jangan hanya membayangkan enak dan nyaman dalam menjalankan WFH. Namun, pernahkah kita berpikir bahwa WHF merupakan suatu media yang justru memotivasi kita untuk terus berkarya. adal beberapa hal yang menjadikan kita tidak berproduktif saat menjalani WFH. yang pertama adalah sifat egoisme.



Beberapa contoh buruk sifat egoisme adalah selalu merasa benar bila di nasehati, memuaskan diri sendiri, tidak peduli dengan orang disekeliling. Sikap egois pada diri kita, jelas ini menjadi tantangan bagi kita dalam mengelola sikap dan perilaku. Tantangan yang sebenarnya adalah diri kita bukan orang lain, oleh karenanya jangan sering menyalahkan orang lain atau menganggap orang lain sebagai penghalang. Secara kasat mata, sikap egois tidak tampak coba perhatikan pada sikap diri kita sendiri ketika hendak berhadapan dengan hal baru atau ketika melakukan kekeliruan. Kita selalu yakin bahwa kita yang paling benar yang lain cuma numpang lewat. Kedua, Menggampangkan sesuatu sama halnya dengan mengangggap remeh sesuatu. Untuk hal yang mudah dan sudah jelas didepan mata, jika digampangkan akan berakhir dengan kegagalan apalagi jika persoalan yang sulit, sudah dapat dipastikan akan menjadi semakin dramatis dan membuat frustasi. Jika anda adalah orang yang sejati, berusahalah setia pada perkara-perkara kecil sekalipun, sebab jika kita setia pada perkara kecil maka kita pun akan setia pada perkara besar dan penting. Mulai saat ini ubahlah kebiasaan anda dalam menggampangkan sesuatu, karena kebiasaan ini jelas-jelas merugikan anda. capailah produktivitas kerja anda secepat yang anda bisa dan jangan sampai memaksakan diri apalagi menghalalkan segala cara.



Tips Work from Home Produktif ala Nakes

Teks dr. David Kristiawan Lioe
Dokter Umum RSP Manguharjo Madiun

Sebagai salah seorang nakes (tenaga kesehatan) medis, mungkin Work From Home (WFH) atau bekerja dari rumah itu hampir tidak ada dalam kamus hidup saya, dan mungkin tidak pernah dilakukan juga oleh sebagian besar nakes lainnya.
Lalu kenapa tetap pede ingin membagikan tips WFH produktif? Gak pernah ngerasain, kok bisa tahu bagaimana caranya WFH?

Fiuhhh untungnya (sambil ngelus dada supaya gak dijulidin netizen), saya pernah merasakan pekerjaan yang mirip seperti WFH hehe. Walaupun nakes, beberapa bidang tertentu, seperti dokter yang bekerja di perusahaan asuransi, dokter peneliti, nakes yang bekerja di struktural atau manajerial, bisa melakukan pekerjaannya dari rumah. Untuk itu, kami juga perlu dong menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sehat, tetap sibuk tapi santai dan tetap produktif dari rumah!

Nah, berbicara tentang manusia (karena saya taunya cuma ini), tubuh manusia itu sebenarnya dirancang untuk selalu bergerak, namun sayangnya naluri kita memang diciptakan untuk malas bergerak. Bingung? Saya juga. Intinya roh kita lebih lemah dari daging.
Coba bayangkan kita bangun tidur, bekerja, makan, minum, dan lainnya di satu tempat yang sama! Tentu situasi seperti itu membuat ruang lingkup gerak kita menjadi berkurang, dan produktif adalah salah satu impian yang kita ingin capai di kala itu terjadi. Work from home mungkin kewajiban, namun produktif itu pilihan. Jadi kamu pilih yang mana? Kalau mau bekerja dari rumah dan tetap mau produktif, yuk lanjut bacanya dan simak 5 tips WFH berikut! Supaya gampang diingat, bisa disingkat jadi 5S!

Set the Time

Waktu, waktu, waktu. Jas metu: Jangan sekali-kali melupakan waktu! Meskipun kita di rumah, tetap buat jadwal rutin kamu (roster, time table atau apapun sebutan sayang kamu terhadap waktu) seolah-olah sedang bekerja beneran seperti di kantor, agar kamu tau kapan perlu istirahat dan kapan perlu lanjut bekerja. "WORK LIFE BALANCE" ya kalo bahasa kekiniannya.

Set the Place

Lokasi, lokasi, lokasi.. Kalau kamu bekerja di kamar tidur, apalagi di atas tempat tidur, bahaya ketiduran, bekerja di dapur melihat panci dan kompor, bisa mudah tergoda untuk memasak, bekerja di WC... hmmm isi sendiri.
Lokasi/tempat bekerja di rumah sangat penting untuk menentukan apakah kamu bisa produktif atau tidak. Meja kerja yang baik, kondisi ruangan yang nyaman, sedikit pencahayaan matahari, alunan musik yang kamu suka, hiasan dinding favorit kamu, dan lainnya, bisa membuat kamu bekerja lebih produktif!

Stay Connected

Tetap terhubung! Tentu saja meski bekerja di rumah, koneksi internet dibutuhkan agar terhubung. Oke, maksud terhubung di sini bukan saja terhubung dengan internet, melainkan terhubung dengan orang-orang yang kamu kenal, seperti teman kerja, keluarga, sahabat, kekasih dll.

Kedua, sering menunda pekerjaan atau menunda tugas pada hari berikutnya sama halnya dengan membuang kesempatan atau semakin menjauhkan keberhasilan anda.

Prestasi kerja yang dihasilkan merupakan buah pikiran dan tindakan anda kemarin, jadi bila anda menundanya kemarin, maka hari ini anda tidak akan menghasilkan sesuatu apapun. Jika anda berpikir bahwa masih ada hari esok sekedar untuk menumbuhkan motivasi dalam diri anda itu masih relevan dan memberi dampak positif, akan tetapi jika berpikirnya adalah untuk menunda-nunda untuk diselesaikan di hari waktu lain, jelas-jelas itu sudah bertentangan dengan cita-cita anda untuk meraih sukses setiap waktu Mari kita perhatikan dan baca dengan seksama kisah sukses orang-orang hebat, tidak pernah sekalipun mereka menunda pekerjaan apalagi menunda untuk bertindak. Ingat, waktu tidak pernah menunggu kita, waktu terus berputar tiada henti dan sampai kapanpun itulah yang terjadi. Ketiga, berpikir tanpa bertindak sama halnya membuat kegagalan menjadi nyata dan semakin dekat dengan anda dan anda pun sudah kalah sebelum berperang, demikian pula bertindak tanpa berpikir adalah sebuah keniscayaan untuk meraih keberhasilan.

Orang bijak sering menasehati kita, "kesuksesan adalah perpaduan antara pikiran dan tindakan nyata". Oleh karena nya, kombinasi keduanya akan menciptakan energi yang maha dasyat dalam aktivitas kita menggapai kesuksesan. Selalu kombinasikan keduanya dalam segala aktivitas anda.



Keberhasilan dalam menghasilkan suatu produktivitas kerja ditentukan oleh mindsetmu. Dengan berkerja keras, disiplin dan fokus terhadap apa yang kamu cita-citakan, kamu pastinya dapat menghadapi ke tujuh tantangan diatas. Sehingga kamu tidak mudah terlena dengan kondisi dan situasi nyaman tetapi akan terus berusaha melakukan yang terbaik untuk meraih keberhasilan. Sebab itu merupakan salah satu impian terbesar yang dimiliki dalam hidup. Namun, perjalanan menuju pribadi yang produktif, bukanlah hal yang mudah kalau Anda tidak dapat konsisten saat mengerjakan sesuatu. Apalagi jika Anda hanya mengeluh dan menerima pada hal yang sudah ada, dapat dipastikan produktivitas kerja akan menjauh dari kehidupan.

Tak hanya harus fokus pada target yang diharapkan, tapi Anda juga harus mengalahkan musuh terbesar yang mana menjadi penghalang dari apaian keberhasilan. Musuh terbesar dari kesuksesan dalam bekerja sebenarnya bukanlah cuma kompetitor atau pesaing Anda, melainkan berasal dari diri sendiri. Banyak orang yang menyalahkan orang lainnya ketika dirinya gagal meraih target kinerja. Padahal, masih ada beberapa sifat yang ada dalam diri individu tersebut yang berpotensi menghalangi semangat untuk berkinerja.

Yang terpenting untuk menghadapi tantangan untuk meraih kinerja yang produktif sebagai Aparatur Sipil Negara adalah Ikhlas dalam menjalani tugas dan tanggungjawab yang dibebankan dan fokuskan pada penyelesaian pekerjaan ini dengan penuh semangat dan pengharapan pada ketetapan Tuhan Yang Maha Esa. Karena tantangan tidak akan datan satu, dua kali dalam sekian waktu tetapi kita akan selalu berhadapan dengan tantangan berkaitan dengan tugas jabatan kita, semakin kita menuju keberhasilan semakin tinggi tantangan yang akan kita hadapi. pepatah mengatakan semakin tinggi suatu pohon , maka terpaan anginnya makin kencang, begitulah gambaran nantinya yang akan dihadapi seorang Aparatur Sipil Negara yang profesional dalam situasi apapun.

"Loh nanti jadi mudah terdistraksi dong kalau malah jadi telpon-telponan atau chat mulu??"

Nah, terhubung di sini maksudnya adalah kamu tetap memberi kabar dan "diakui" keberadaan kamu oleh teman kantor atau atasan bahwa kamu sedang bekerja di rumah. Ini kembali pada naluri dasar seorang manusia sebagai makhluk sosial, yang senantiasa terhubung dan berkomunikasi dengan sesama kita.

Stay Healthy

Saya paling suka bagian ini. Tentu saja bukan karena saya nakes ya, sebelum jadi nakes juga sudah terbiasa hidup sehat. Tetap upayakan bekerja dengan sehat selama kita bekerja di rumah, seperti:

- Sediakan air minum di samping meja kerja, agar tubuh tetap terhidrasi dan memperbaiki konsentrasi
- Jangan melewatkan sarapan! Karena tubuh kita khususnya otak, perlu gula atau glukosa untuk tetap dapat berpikir cemerlang!
- Perhatikan posisi tubuh saat bekerja, jangan terlalu bungkuk atau terlalu tegak! Posisi tubuh yang tidak tepat dapat membuat kamu lebih lelah ketika bekerja.
- Usahakan setiap 1 atau 2 jam duduk, luangkan waktu untuk bergerak!

Meskipun hanya pergi ke toilet untuk buang apa saja, atau saat ke luar untuk mencari makan. Untuk anak kosan, ke alfamart atau indomaret terdekat juga cukup kok!

Stay Beautiful!

Tetap cantik! (dan ganteng untuk para kaum adam) Ada yang merasa bagian ini paling ribet? Harus tetap berbusana dan berpakaian seperti di kantor padahal lagi di rumah??

Jujur saya pun merasa keuntungan tidak bekerja di rumah adalah ketika ke luar rumah, kita menggunakan pakaian yang lebih baik dan rapi, kalau untuk para cewek mungkin berdandan, dan ini semua dapat meningkatkan semangat serta produktivitas bekerja.

Nah, masalahnya gimana kalau kita kerja di rumah? Perlu menggunakan jas, kemeja, celana bahan, rok, sepatu pantofel??? Mungkin gak perlu seformal itu, kecuali kalau ada meeting ya.

Yang penting adalah ketika kita hendak memulai bekerja dari rumah, ganti pakaian selain pakaian tidur, jangan lupa mandi, buat cewek-cewek tetep dandan dan memakai skin care kamu, gak mau dong gara2 WFH muka malah jadi jerawatan? Hehe. Rasa percaya diri dan bangga terhadap diri kita sendiri, dapat meningkatkan performa dan kinerja kita di rumah!

Demikianlah 5 tips agar WFH kamu tetap produktif, spesial dari saya seorang nakes abdi negara..
Semoga bermanfaat!
Salam sehat selalu.





Optimalisasi Work From Home
Untuk Keseimbangan Hidup dan Pekerjaan

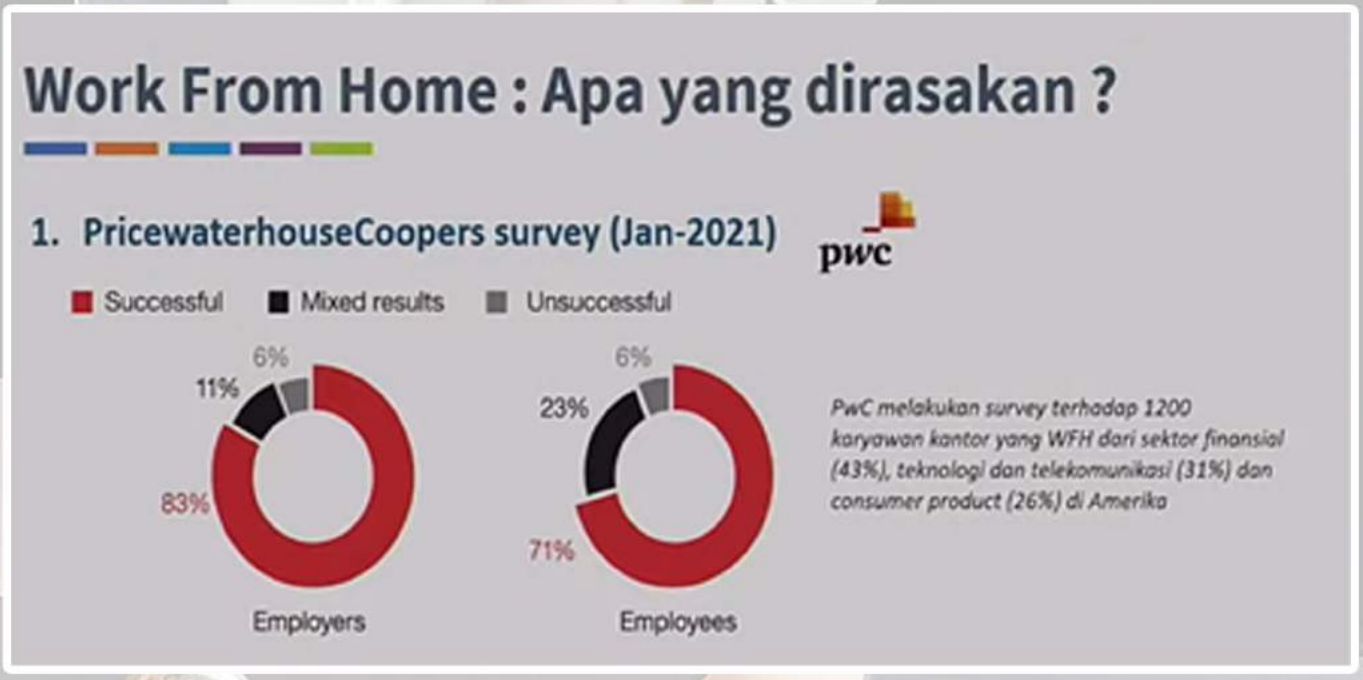
Teks Eka Yuli Pratiwi, S.P.SI., M.M

Beban kerja yang tinggi dengan waktu kerja yang tak menentu membuat banyak orang kehilangan cara untuk bisa optimal menjalankan peran sebagai pekerja dan juga individu di rumah. Kesehatan fisik dan mental pun menjadi sangat penting dari sebelumnya yang dapat berpengaruh pada produktivitas kerja. Maka, perubahan pola hidup ini membuat kita harus dapat beradaptasi lebih canggih lagi dengan menemukan Life Balance yang tepat.

Dengan perubahan-perubahan yang terjadi maka kita perlu memiliki kunci-kunci dalam pemaksimalan WFH.

Pandemi Covid yang sudah 1 tahun memaksa kita untuk melakukan berbagai kebiasaan Normal baru, dan Selama Work From Home Muncul berbagai permasalahan yang dirasakan oleh para pekerja WFH antara lain :





Berdasarkan survey di beberapa perusahaan justru banyak yang merasa optimal saat bekerja dari rumah, 60 % pegawai menyampaikan lebih optimal jika bekerja dari rumah dan hal yang sama juga terjadi di beberapa organisasi birokrasi.

Kita sering kali merasa sudah memberikan segala daya upaya yang terbaik namun seringkali merasa kurang optimal maka kita perlu menyesuaikan dan menentukan prioritas, seberapa mendesak dan penting hal yang kita lakukan, maka perlu dipetakan dalam 1 hari perlu diidentifikasi dalam kegiatan kita. Patokannya akan mempengaruhi Goals yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dari Tools ini bisa dilihat dalam kuadran I semua penting maka besar kemungkinan untuk tingkat stress yang tinggi. Kuadran I terjadi karena seringnya menunda kegiatan sehingga semuanya menjadi urgent dan important. Seperti menunda pekerjaa dan menunda menjaga kesehatan. Kuncinya adalah Jaangan menunda kegiatan

Banyak orang yang sibuk dan menghabiskan waktu tapi tidak achive. Terutama untuk para leader yang berada di kuadran 3. Semua dilakukan sendiri sehingga tidak ada delegasi tugas. Mengikuti Meeting sepanjang hari tapi tidak ada pembagian tugas.

Jika kita mengeluh tidak memiliki banyak waktu tapi masih punya banyak waktu untuk scroll Media sosial maka perlu diidentifikasi lagi.

Saat di kantor stakeholder kita adalah atasan, rekan sejawat dan bawahan. Ketika WFH maka stake holder kita ada pasangan, anak serta pengasuh dirumah. Sehingga kita perlu mengatur serta bersepakat dengan stakeholder yang berada dirumah sehingga dapat bekerja lebih optimal dirumah.

Lakukan schedule dan susun tugas-tugas baik yang important dan urgent. Sesuaikan dengan kebutuhan. Berikan waktu yang cukup untuk melakukan preparing untuk memberikan persiapan saat kita bekerja serta kegiatan untuk anak-anak selama orang tuanya bekerja. Buat sudut kerja work space sehingga saat duduk disana keluarga memahami kita sedang melaksanakan tugas-tugas kantor. Namun perlu diperhatikan ketika duduk di sudut kerja kita harus optimal dalam melakukan tugas bukan scroll media sosial.

Komunikasikan jadwal kita dengan tim, perlu disampaikan schedule yang kita lakukan kepada tim kerja. Perlunya membuat jadwal yang ada dalam tim kerja dan jadwal keluarga. Berikan kegiatan-kegiatan yang dapat membuat anak-anak kita merasa nyaman, sehingga saat bekerja kita bisa lebih optimal tidak terdistraksi oleh hal-hal yang lain.

Perlunya Briefing dan Roleplaying terkait hal-hal yang dilakukan selama melakukan emergency activity. Sampaikan apa yang akan dilakukan dan melatih.

Beberapa perusahaan serta organisasi birokrasi mendapatkan banyak cara kerja serta memaksimalkan proses hybrid serta remote work. Hal tersebut juga dapat dioptimalkan pada dinas-dinas yang memiliki banyak UPT se Jawa Timur sehingga dapat mengoptimalkan kinerja dari jarak jauh. Peningkatan kinerja tanpa alasan jarak serta tetap mempertimbangkan life balance dengan tetap maksimal bekerja dari mana saja.

Pemerintah Terbitkan Pedoman Penyusunan SKP dan Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2021



Seluruh Pegawai dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di instansi pemerintah wajib melakukan penyusunan sasaran kinerja pegawai (SKP) pada periode penilaian kinerja tahun 2021. Penyusunan SKP dan Penilaian Kinerja PNS di tahun 2021 akan dilaksanakan berdasarkan dua ketentuan, yaitu Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (Perka BKN) No. 1/2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP No. 46/2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 30/2019 tentang Penilaian Kinerja PNS.

Kebijakan ini tertuang dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) No. 3/2021 tentang Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai dan Penilaian Kinerja PNS Tahun 2021. "Surat Edaran ini memuat pedoman/acuan bagi instansi pemerintah dalam penyusunan SKP dan penilaian kinerja PNS pada periode penilaian kinerja tahun 2021," bunyi SE yang ditandatangani Menteri PANRB Tjahjo Kumolo tersebut.

Diterangkan bahwa SE tersebut merupakan kebijakan transisi/peralihan dari ketentuan pelaksanaan PP No. 46/2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS ke PP No. 30/2019 tentang Penilaian Kinerja PNS yang akan diberlakukan dua tahun setelah diundangkan. SE tersebut juga bertujuan untuk memberikan waktu bagi instansi pemerintah dalam melakukan penyesuaian terkait implementasi ketentuan pelaksanaan PP No. 30/2019.

PP No. 30/2019 mengamanatkan, penilaian kinerja wajib dilaksanakan dalam kerangka Sistem Manajemen Kinerja PNS yang terdiri atas perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan dan pembinaan kinerja, penilaian kinerja, serta tindak lanjut hasil penilaian kinerja, yang dikelola dalam suatu sistem informasi kinerja. SE tersebut memuat dua pedoman, yaitu terkait Penyusunan SKP dan Penilaian Kinerja PNS.

Pertama, terkait Penyusunan SKP. Penyusunan SKP Tahun 2021 dibagi atas dua periode, yaitu:

Januari – Juni. Tata cara Penyusunan SKP mengikuti ketentuan Perka BKN No. 1/2013 dan wajib ditetapkan paling lambat akhir Januari. Penyusunan kegiatan tugas jabatan dan target pada SKP periode ini mempertimbangkan kurun waktu penyelesaian/pencapaian sesuai periode dimaksud.
Juli – Desember. Tata cara Penyusunan SKP mengikuti ketentuan PP No. 30/2019 dan wajib ditetapkan paling lambat akhir Juli.

Dalam hal capaian, kegiatan tugas jabatan dan target SKP periode Januari – Juni yang tidak dapat diukur dalam kurun waktu tersebut, maka kegiatan tugas jabatan dan target yang dimaksud dituangkan kembali dalam SKP periode Juli – Desember.

Kedua, terkait Penilaian Kinerja PNS. Penilaian Kinerja PNS terbagi atas dua periode, yaitu:

Januari – Juni. Penilaian Kinerja merupakan hasil integrasi penilaian SKP dan perilaku kerja berdasarkan ketentuan Perka BKN No. 1/2013. Penilaian SKP dilakukan terhadap kegiatan tugas jabatan yang dapat diukur capaiannya dalam kurun waktu Januari – Juni. Penilaian Prestasi Kerja PNS periode ini dilaksanakan paling lambat akhir Juli 2021.

Juli – Desember. Penilaian Kinerja merupakan hasil integrasi penilaian SKP dan perilaku kerja berdasarkan ketentuan PP No. 30/2019. Penilaian Prestasi Kerja PNS periode ini dilaksanakan paling lambat akhir Januari 2022.

"Nilai dan predikat kinerja PNS tahun 2021 diperoleh dengan mengintegrasikan Hasil Penilaian Prestasi Kerja PNS pada periode Januari-Juni dan Penilaian Kinerja PNS periode Juli – Desember. Integrasi Hasil Penilaian Kinerja PNS dilaksanakan pada Februari 2022," jelas SE tersebut.

Pada SE tersebut dijelaskan pula, bagi pejabat pimpinan tinggi dan pimpinan unit kerja mandiri yang capaian SKP-nya dinilai oleh instansi pemerintah lain dan hasil penilaiannya dikeluarkan melebihi bulan Januari, maka integrasi Hasil Penilaian Kinerja menyesuaikan dengan waktu dikeluarkannya hasil penilaian SKP.

Sementara, bagi pejabat fungsional yang telah menghasilkan output untuk angka kredit berdasarkan SKP periode Januari – Juni, tetap dapat diperhitungkan untuk pengajuan daftar usulan penetapan angka kredit.

Melalui SE yang ditandatangani pada 3 Februari 2021 tersebut, Menteri Tjahjo mengimbau para pimpinan instansi pemerintah untuk bertanggung jawab dalam melakukan pelaksanaan dan pengawasan pelaksanaan SE tersebut pada masing-masing unit organisasi di bawahnya. Utamanya untuk soal penyelesaian/pencapaian sesuai periode yang dimaksud di dalam SE. (del/HUMAS MENPANRB)



PNS PEMPROV JATIM LINTAS GENERASI*

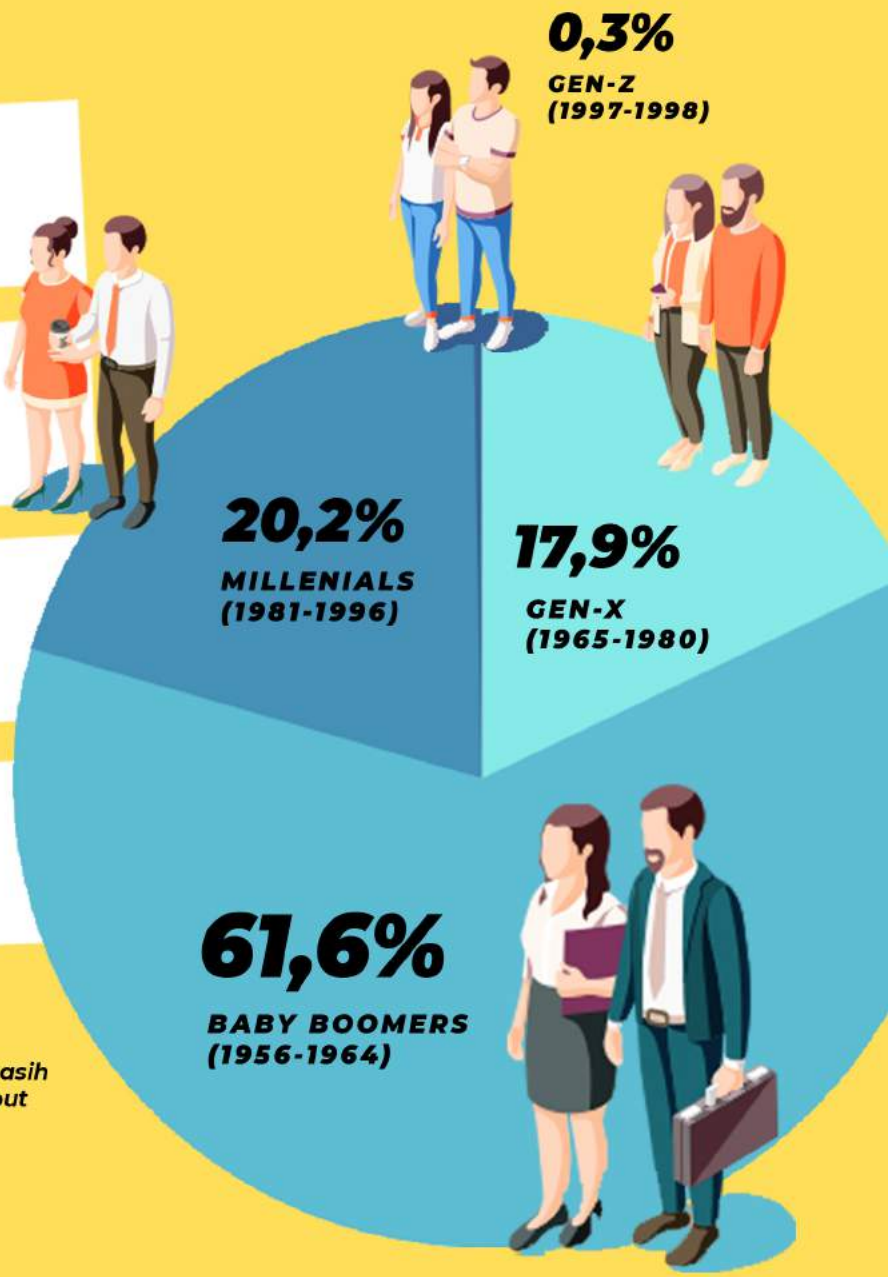
Per-Februari 2021

BABY BOOMERS (1956-1964)
8.599 orang

GEN-X (1965-1980)
29.559 orang

MILLENIALS (1981-1996)
9.715 orang

GEN-Z (1997-1998)
143 orang



** Tahun yang tertera adalah tahun pegawai yang masih aktif sebagai PNS bukan tahun jenis generasi tersebut secara keseluruhan*

Data *Bidang Perencanaan, Pengadaan, Pengolahan Data dan Sistem Informasi*
Ilustrasi *https://www.freepik.com/macrovector*

KAMI HADIR DI MEDIA SOSIAL



Terkoneksi lebih dekat dengan
Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Jawa Timur



Pemerintah Akan Buka 1,3 Juta Formasi CASN 2021

Dimuat pada Website menpan.go.id dengan judul sama pada 19 Maret 2021

JAKARTA – Pemerintah berencana akan membuka penerimaan Calon Aparatur Sipil Negara (CASN). Mengenai jadwal rinci penerimaan, tengah disusun oleh Tim Panitia Seleksi Nasional (Panselnas).

Tahun ini, pemerintah membuka sekitar 1,3 juta formasi untuk pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). "Jumlah yang tidak pernah kita lakukan sebelumnya," ujar Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Tjahjo Kumolo.

Lanjutnya dikatakan, pemerintah mencoba merumuskan prosedur, memperkuat dukungan kebijakan, mengidentifikasi berbagai risiko, dan berbagai persiapan lain yang diperlukan. Termasuk mencoba keteraturan sistem seleksi secara online bersama Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) dan Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

"Pengadaan ASN ini adalah sebuah upaya yang terkait dengan prioritas pembangunan SDM, terutama SDM ASN yaitu dengan melakukan rekrutmen pegawai ASN," katanya.

Menteri Tjahjo menambahkan, setiap tahun pemerintah memang melakukan rekrutmen. Tetapi pada tahun 2020, pemerintah tidak mengadakan seleksi CASN karena kondisi pandemi Covid-19.

Namun demikian, pembatalan tersebut memberikan kesempatan bagi pemerintah untuk merencanakan dengan baik seleksi yang akan diselenggarakan pada tahun 2021.

"Maka terkait dengan seleksi tahun 2021, pertama perlu saya tegaskan, terkait dengan pengadaan 1 juta guru PPPK, Kementerian PANRB mendukung upaya Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk merekrut melalui skema PPPK yang dilakukan untuk menyelesaikan kekurangan guru di seluruh daerah yang selama ini diisi oleh tenaga honorer," ungkapnya.

Kemudian, lanjut Tjahjo, diputuskan untuk membuka sejumlah kurang lebih 1 juta lowongan guru dengan skema PPPK. Para pelamar yang bisa mengisi lowongan ini adalah tenaga-tenaga honorer yang sudah terdaftar dalam data pokok pendidikan (Dapodik) Kemendikbud. Para guru eks Tenaga

Kategori-2, dan lulusan PPG (Pendidikan Profesi Guru) yang tidak mengajar pun bisa mengisi lowongan guru PPPK ini.

"Bahkan Kemendikbud menyediakan fasilitas bagi tenaga-tenaga honorer ini meningkatkan kemampuan dalam menghadapi tes seleksi, dan memberikan kesempatan tes sebanyak tiga kali," katanya.

Kementerian PANRB bersama dengan Kemendikbud serta Badan Kepegawaian Negara (BKN) menyusun rencana ini sejak Februari 2020. "Terkait dengan pengadaan ASN di pemerintah daerah, perlu saya jelaskan, untuk mengisi kebutuhan jabatan lainnya di pemerintah daerah selain jabatan guru, pemerintah juga telah menentukan kebutuhan sekitar 189.000 formasi untuk CPNS dan PPPK," ujarnya.

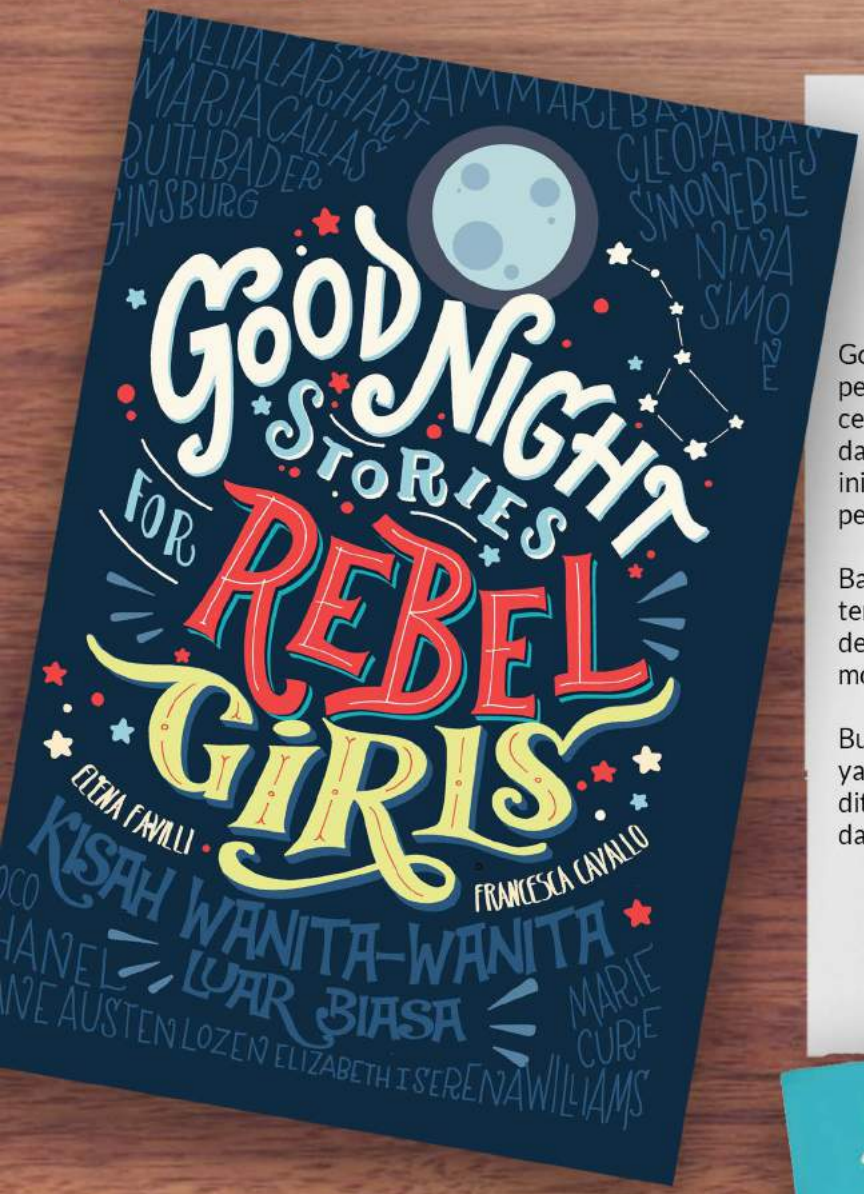
"Sedangkan terkait dengan pengadaan ASN di pemerintah pusat, untuk mengisi kebutuhan di instansi pemerintah pusat, pemerintah telah menentukan kebutuhan sebesar sekitar 83.000 formasi, baik untuk CPNS maupun PPPK, sesuai dengan kebutuhan masing-masing instansi untuk berbagai jabatan yang dibutuhkan," katanya.

Jumlah kebutuhan pegawai di instansi pusat maupun daerah tersebut, kata Tjahjo, merupakan kebutuhan untuk dua tahun, yakni tahun 2020 dan 2021, mengingat pada tahun kemarin pemerintah tidak melaksanakan rekrutmen. (don/HUMAS MENPANRB)

> *"Kemendikbud menyediakan fasilitas bagi tenaga-tenaga honorer ini meningkatkan kemampuan dalam menghadapi tes seleksi, dan memberikan kesempatan tes sebanyak tiga kali.*



Bacaan untuk
Pikiran dan Hati



Kisah-kisah Wanita Luar Biasa

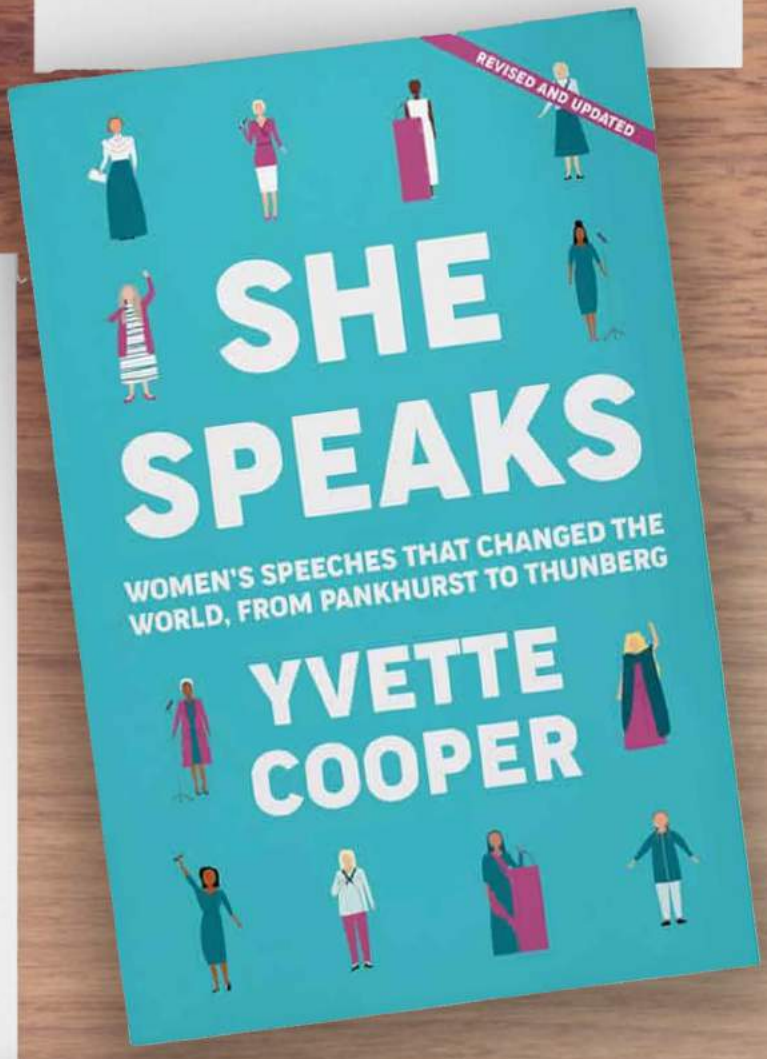
Elena Favilli & Francesa Cavallo

Good Night Stories For Rebel Girl adalah buku cerita pengantar tidur untuk anak-anak yang berisi 100 cerita tetang perempuan hebat yang menginspirasi dari seluruh dunia sejak 1500BC sampai hari ini. Buku ini juga berisi ilustrasi yang dibuat oleh seniman perempuan.

Banyak tokoh perempuan dalam buku ini yang tidak terdapat dalam buku sejarah manapun. Buku ini dibuat dengan harapan agar anak-anak dapat memiliki "role model" perempuan hebat sepanjang sejarah.

Buku ini dibuat oleh Elena Favilli, Francesca Cavallo yang terdiri dari 4 series dengan seri pertama diterbitkan pada Tahun 2016, dan telah terjual lebih dari 5.5 juta serta diterjemahkan kedalam 49 bahasa.

Teks Faristian Marga Narinta



SHE SPEAKS

YVETTE COOPER

Buku ini berisi puluhan pidato dari wanita-wanita yang menginginkan perubahan. Tidak hanya berbicara tentang emansipasi, banyak diantaranya yang juga berbicara tentang pengembangan diri, iklim dan juga politik.

Dikemas dalam 304 halaman, buku ini memuat pidato dari para wanita terdahulu hingga kini, mulai dari Boudica dari tahun 60/61 hingga Greta Thunberg, pejuang iklim muda yang baru saja berumur 15 tahun ketika ia pertama kali melakukan aksinya.

Teks Athiraniday Subagio

Selamat

HARI PEREMPUAN INTERNASIONAL

8 MARET 2021

Menurut saya, empat hal penting untuk menjadi seorang wanita karir yang sukses. Yang pertama adalah adanya role model atau teladan dari keluarga. Yang kedua adalah diperlukan adanya dukungan keluarga yang memotivasi kita. Yang ketiga adalah selalu memberikan yang terbaik dalam bekerja. Yang terakhir, sebagai wanita yang bekerja, kita harus saling memberikan semangat dan motivasi kepada sesama wanita pekerja.

-Sri Mulyani





Kirim Tulisan Anda Pada Kami

Inovasi di tengah pandemi bukanlah hal yang mustahil untuk dilakukan. Namun, tentu hal tersebut tidak bisa dilakukan dengan mudah. Menurut Anda, hal-hal apa yang bisa menjadi penghambat inovasi pelayanan publik di Jawa Timur selama pandemi? Bagaimana cara mengatasinya?

Kirimkan ke surel kami di mediabkdjatim@gmail.com dalam bentuk word minimal 1000 kata dengan subjek "Opini Pembaca" beserta dengan nama, NIP, jabatan dan juga nama instansi.

Karya yang dimuat akan diberikan uang tunai sebesar Rp 250.000 untuk dua orang pembaca dari Media Kepegawaian!

Paling lambat tanggal
20 JUNI 2021

media KEPEGAWAIAN

Informasi Seputar Badan Kepegawaian Daerah Jawa Timur

