EDISI : TW I JANUARI-MARET 2019

media KEPEGAWAIAN

Informasi Seputar Badan Kepegawaian Daerah Jawa Timur



99 Hari Pertama Gubernur dan Wakil Gubernur Baru Jawa Timur

Ujian Dinas dengan Sistem CAT

Remunerasi : Gerbang Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemprov Jatim

Wajah Baru SKP

Pasca PPPK, Kemana Pegawai Non ASN ?

REFORMASI BIROKRASI

9 772654 758002

EDISI : TW I JANUARI-MARET 2019



Susunan Redaksi

PENANGGUNG JAWAB :

Anom Surahno, SH, M.Si

DEWAN REDAKSI :

Drs. Baktiyar Budiyo Ekwanto, MM
Hasyim Asyhari, M.Si
Sumartini, S.Sos, M.Si
Sumarijanto, SH
Kombong Pasulu, SH, MM

EDITOR :

Danar Andriyanto., S.Sos
Anie Susi Lestari, SE, M.Si
Drs. Tri Yuwono, M.Si
Susianto, SE
Ria Trianamiki, S.T, MM
Tri Cahyono, M.Ak
Wiwik H., SE
M. Sulihuddin
Andayani S., M.Psi
Tri Heroe K., MM
Adina F., M.Ak

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA TIMUR
Jalan Jemur Andayani No. 01 Surabaya
Telp. (031) 8477551 Fax. (031) 8477404

Website : bkd.jatimprov.go.id
Email : bkdjatim@gmail.com

@bkdjatim

Pengantar Redaksi



Para pembaca Media Kepegawaian yang budiman,

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa sehingga atas kuasa-NYA kami mampu menerbitkan Media Kepegawaian Edisi Januar-Maret 2019. Pada edisi kali ini kami sekaligus ingin mengucapkan selamat atas pelantikan Gubernur dan Wakil Gubernur Jawa Timur yang baru periode 2019-2024 kepada Ibu Khofifah Indar Parawansa dan Bapak Emil Dardak. Kami juga bermaksud menyampaikan selamat bertugas kepada Gubernur dan Wakil Gubernur Jawa Timur dalam mengemban amanat rakyat Jawa Timur untuk membangun Jawa Timur yang lebih maju, adil dan sejahtera.

Dengan visi misi baru yang menjadi fokus kegiatan Gubernur dan Wakil Gubernur Jawa Timur periode 2019-2024, kami Badan Kepegawaian Daerah bertekat untuk membantu semaksimal mungkin mewujudkan ASN Provinsi Jawa Timur yang berprestasi, bersih dan profesional demi terwujudnya pelayanan publik yang terbaik untuk masyarakat Jawa Timur.

Masih melanjutkan edisi sebelumnya dimana kami bertekad untuk mengubah wajah media kepegawaian bukan hanya sebagai sarana untuk menyampaikan informasi/berita kegiatan BKD tetapi menjadi media yang menampung ide dan tulisan yang memperluas peran BKD dalam menjalankan fungsi kepegawaian (Human Resources) di Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Kami kembali mengundang seluruh ASN di Jawa Timur untuk ikut serta menuangkan ide, gagasan serta opini terkait pelaksanaan pemerintahan di Jawa Timur.

Pada Tahun 2019 ini Pemerintah Jawa Timur mulai menerapkan program remunerasi sebagai bagian dari pelaksanaan reformasi birokrasi. Sebagai leading sector pelaksanaan e-kinerja, kami menyadari pelaksanaan pada tahun awal ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu kami mohon bantuan dan saran serta dukungan agar pelaksanaan remunerasi dan e-kinerja senantiasa berkembang ke arah yang lebih baik.

Selamat membaca dan mari bekerja yang lebih giat lagi demi Jawa Timur yang lebih baik.

DAFTAR ISI

EDISI TW I (JAN-MAR 2019)

99 HARI PERTAMA GUBERNUR DAN WAKIL GUBERNUR JAWA TIMUR.....3
PEMBINAAN PEGAWAI BKD PROVINSI JAWA TIMUR.....7
WORKSHOP PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN.....8
REMUNERASI: GERBANG REFORMASI BIROKRASI.....12
WAJAH BARU SKP.....19
PASCA PPPK: KE MANA PEGAWAI NON ASN?.....23
POSTUR BEZETTING PEGAWAI PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR.....25
NAPAK TILAS KE PAPUA.....27

99 HARI PERTAMA
GUBERNUR & WAKIL GUBERNUR BARU JAWA TIMUR



Gubernur dan Wakil Gubernur baru Provinsi Jawa Timur Khofifah Indar Parawansa dan Emil Elestianto Dardak memiliki segudang program yang siap dilaksanakan dalam 99 hari kerja pertama mereka. Berikut adalah program-program tersebut:



PKH Plus

PKH Plus merupakan program pemberian bantuan sosial bersyarat kepada keluarga dan/atau warga miskin dan rentan yang terdaftar dalam data terpadu program penanganan fakir miskin. Tujuan dari PKH Plus ini antara lain adalah untuk meningkatkan taraf hidup keluarga penerima manfaat melalui akses layanan pendidikan, kesehatan, dan kesejahteraan sosial; serta mengurangi beban pengeluaran, meningkatkan pendapatan keluarga miskin dan rentan, program penanganan fakir miskin. Tujuan dari PKH Plus ini antara lain adalah untuk meningkatkan taraf hidup keluarga penerima manfaat melalui akses layanan pendidikan, kesehatan, dan kesejahtera- an sosial; serta mengurangi beban pengeluaran, meningkatkan pendapatan keluarga miskin dan rentan.

Milea

Milea adalah Program kreatif/ platform bersama yang mendorong prakondisi untuk perilaku kreatif. Program ini merupakan upaya untuk menciptakan ruang bersama guna menggali inspirasi dan gagasan-gagasan kreatif dan untuk menstimulasi usaha. Milea sebagai proyek rintisan yang akan menyasar pelajar SMA dan SMK yang baru lulus dan akan menghadapi dunia usaha dan dunia kerja. Program Milea dirintis oleh Dinas Pendidikan Provinsi. Kurikulum pelatihan berfokus pada skil yang dibutuhkan untuk membuka usaha yang diminati generasi milenial.

Kantitas



(PENDIDIKAN GRATIS BERKUALITAS)
Banyak kalangan yang meyakini bahwa pendidikan adalah salah satu jalan keluar dari jebakan kemiskinan. Keyakinan ini bukan tanpa alasan karena pendidikan bisa menjadi pintu awal bagi masyarakat miskin untuk memperoleh pekerjaan lebih baik dan meningkatkan taraf kesejahteraan. Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa masyarakat miskin masih kesulitan mengakses pendidikan yang berkualitas. Setidaknya, inilah yang ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan Article 33 Indonesia, "Studi Kesenjangan Akses Masyarakat Miskin atas Pendidikan Berkualitas". Dalam riset ini ditemukan bahwa anak-anak keluarga miskin cenderung masuk ke sekolah-sekolah yang berkualitas rendah.



Tantitas

Merupakan program yang disiapkan untuk mengakselerasi pelayanan kesehatan masyarakat Jawa Timur yang terdiri dari Santri Jatim Sehat Berkah dan Bunda Impian.

Sajadah (Santri Jatim Sehat Berkah) sendiri adalah kegiatan Pendampingan Poskestren untuk meningkatkan kualitas Poskestren dan penerapan PHBS oleh warga pondok pesantren dan sekitarnya. Kegiatan pendampingan Poskestren dilakukan oleh seorang kader mitra yang ditunjuk Dinas Kesehatan Kabupaten/ Kota dan ditetapkan dengan suatu surat keputusan Kepala Dinas Kesehatan.

Buaian (Bunda Impian) merupakan program yang memiliki kepedulian kesehatan dan keselamatan dari ibu dan bayi. BUAIAN terdiri dari: pertama, aktivitas creative health campaign untuk menyebarluaskan informasi ke masyarakat luas terkait resiko kematian ibu dan bayi. Program ini bertujuan untuk menekan AKI dan AKB. Kedua, Pengembangan aplikasi konsultasi untuk ibu hamil dan pasca kehamilan. Aplikasi ini menjadi media komunikasi dua arah, antara ibu dengan konsultan kesehatan.



SPORT

(Support Olahraga dan Atlet) merupakan program yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi olahraga Jatim melalui: ▪ Anugerah beasiswa dan jaminan kesejahteraan bagi para pelaku olahraga (atlet, pelatih, pegawai/staf pendukung olahraga berprestasi). Penguatan kelembagaan "SMANOR SIDOARJO" untuk pengembangan dan kemajuan olahraga Jatim



GETAR Madura

(Gerakan Membangun Infrastruktur dan Transportasi Kepulauan Madura) Program ini berangkat berdasarkan 2 (dua) kebutuhan dasar penduduk di kepulauan. Pertama adalah kebutuhan pangan dan kedua adalah kebutuhan layanan publik. Kebutuhan pangan terdiri dari dua hal: food security dan perdagangan hasil pangan. Sasaran program GETAR Madura adalah penurunan tarif angkutan, sehingga ongkos produksi dapat diturunkan dan pendapatan yang bisa dikonsumsi dapat ditingkatkan.

Peri Rumah Penjaga Ibu

(Pemberdayaan Imam, Guru Madrasah Diniyah, Huffad dan Penjaga Makam Situs Budaya) Program tunjangan kehormatan bagi para penjaga situs budaya ini dapat dilaksanakan bersamaan dengan pemberdayaan 11.000 Imam Masjid di Jawa Timur, pemberian 1.500 beasiswa S-1, S-2, dan Ma'had Aly bagi guru Madrasah Diniyah di Jawa Timur, serta pemberdayaan 1.000 Huffadz se-Jawa Timur. Tunjangan kehormatan ini diberikan setahun sekali khususnya menjelang hari raya Idul Fitri atau Lebaran

GEMA DAYA

GERAKAN MASYARAKAT SADAR BENCANA BERBASIS BUDAYA GEMA DAYA 1 - Kampung Siaga Bencana berbasis Budaya (KSB BerDaya) Program ini merupakan pengembangan dari pembentukan Kampung Siaga Bencana. Pengembangan program dengan mengoptimalkan khazanah budaya lokal dalam upaya siaga bencana



GERAKAN MASYARAKAT SADAR BENCANA BERBASIS BUDAYA GEMA DAYA 2 - Karang Taruna Siaga Bencana berbasis Budaya (Kancana BerDaya) Program ini dapat dilaksanakan pada saat bimbingan teknis Karang Taruna seJawa Timur. Lebih dari 50 persen daerah di Provinsi ini rawan bencana. Oleh karena itu peran organisasi kepemudaan seperti Karang Taruna yang ada di tiap desa akan sangat membantu terciptanya kampung siaga bencana di wilayahnya masing-masing.

GERAKAN MASYARAKAT SADAR BENCANA BERBASIS BUDAYA GEMA DAYA 3 - Provinsi Jawa Timur pada tahun 2019 akan menjadi tuan rumah Jambore Taruna Siaga Bencana. Momen penting inilah yang harus diambil sebagai ajang peluncuran GEMADAYA yang program-programnya telah dilaksanakan sebelumnya yakni KSB Ber Daya dan Kancana BerDaya. Wis wayahe, Jawa Timur menjadi suatu percontohan Gerakan Masyarakat Sadar Bencana berbasis Budaya.

Klinik Bumdes



Program Policy Brief "Klinik Bumdes" Pemerintah Provinsi Jawa Timur diharapkan mampu mempercepat pembangunan ekonomi dari bawah melalui penguatan kewirausahaan untuk menambah pendapatan desa disamping sumber keuangan lain berupa DD dan ADD, dan Secara spesifk kebijakan "Klinik BUMDes" bertujuan untuk menguatkan BUMDes-BUMDes di Jawa Timur sehingga dapat beroperasi secara prima dan optimal.



Pemajuan Hukum dan HAM

JATIM PRO BONO - merupakan program usulan yang berkaitan dengan akses keadilan dari kelompok miskin.

JATIM REMBUG AGRARIA - Merupakan langkah awal untuk membuka ruang dialog deliberatif untuk mengurai silang pemahaman dan penyelesaian konflik. Jatim Rembug Agraria juga menjadi sarana serap aspirasi untuk meningkatkan harmoni terkait pemanfaatan agraria di Jawa Timur.

JATIM SEPAKAT- Langkah program yang ditujukan untuk percepatan penghormatan serta pengakuan terhadap keberadaan masyarakat adat. Luaran yang diharapkan adalah adanya platform di tingkat Jawa Timur sebagai acuan langkah kerja untuk penghormatan dan pengakuan masyarakat adat.

Adopsi Sungai Brantas

ADOPSI SUNGAI BRANTAS dilakukan untuk mengembalikan sungai terutama Sungai Brantas sebagai sumber kehidupan.



Kopilaborasi

Program Kopilaborasi Bersama Gubernur dan Wakil Gubernur Jawa Timur adalah sarana Interaksi antara Pemprov Jatim dengan warga secara terbuka.



Postur Bezetting

Pegawai Pemerintah Provinsi Jawa Timur

Oleh: YUDI JIHWINDRIYO,S.STP.

Analis Perencanaan SDM Aparatur Provinsi Jawa Timur

Berapakah jumlah pegawai yang ideal di Pemerintah Provinsi Jawa Timur? Memang, pada organisasi pemerintah, tidak dapat ditentukan dengan pasti besaran pegawai yang ideal dalam praktek penyelenggaraan pemerintahan. Job analysis berperan penting untuk menjawab hal ini. Pada dasarnya, bahan perhitungan analisis jabatan adalah urusan pemerintahan. Urusan pemerintahan sangatlah dinamis. Oleh karena itu, analisis jabatan dan analisis beban kerja juga menjadi sangat dinamis. Disinilah mengapa analisis jabatan menjadi pekerjaan abadi yang terus menerus harus dilakukan.

Menghitung kembali kebutuhan pegawai riil di masing-masing satuan perangkat daerah menjadi sangat penting di tengah kebijakan remunerasi. Hal ini untuk menghindari menumpuknya pegawai dalam jabatan dan kelas tertentu. Faktanya, kita memang kelebihan pegawai dalam jabatan tertentu namun di saat yang sama kita juga kekurangan pegawai dalam jabatan tertentu. Hal ini terjadi karena kita lebih mudah mendapatkan orang baru dibanding mendayagunakan orang lama yang kurang berkinerja.

Setidaknya menurut hemat saya, kita masih belum fasih membedakan antara kekurangan kompetensi dan kekurangan pegawai. Keduanya saat ini masih diperlakukan sama. Disolusikan dengan cara yang sama yakni penambahan pegawai. Padahal secara sederhana, kekurangan kompetensi harusnya diatasi dengan peningkatan kompetensi sedangkan kekurangan pegawai diatasi dengan penambahan pegawai

. Menambah jumlah pegawai dapat dilakukan dengan beberapa cara, namun yang paling sering diambil adalah melalui rekrutmen CPNS. Namun, sudahkan kita hitung keuntungan merekrut pegawai baru tersebut? Sekalipun dalam pelaksanaan business organisasi pemerintah tidak didesign profit oriented, namun forecasting dan perhitungan keuntungan dalam mendapatkan talenta baru perlu dilakukan. Bahkan, pertanyaan klasik "setelah mendapatkanmu, lalu saya (kantor) ini dapat apa?" sangat relevan untuk diungkit. Kondisi eksisting pegawai Pemerintah Provinsi Jawa Timur saat ini didominasi oleh usia tua. Jika dilihat secara kasar maka komposisi pegawai menjadi sangat tidak proporsional. Sebaran pegawai di masing-masing kategori usia sangatlah timpang.

Per februari 2019 saja, sebanyak 13.593 orang pegawai masuk dalam rentang usia 50-54 tahun. Sedangkan pegawai yang berusia 45-49 tahun hanya sejumlah 9.708 orang dan usia 40-44 sejumlah 6.904 orang pegawai. Hal ini terjadi akibat rentang jeda pelaksanaan rekrutmen yang tidak simultan dan berkesinambungan.

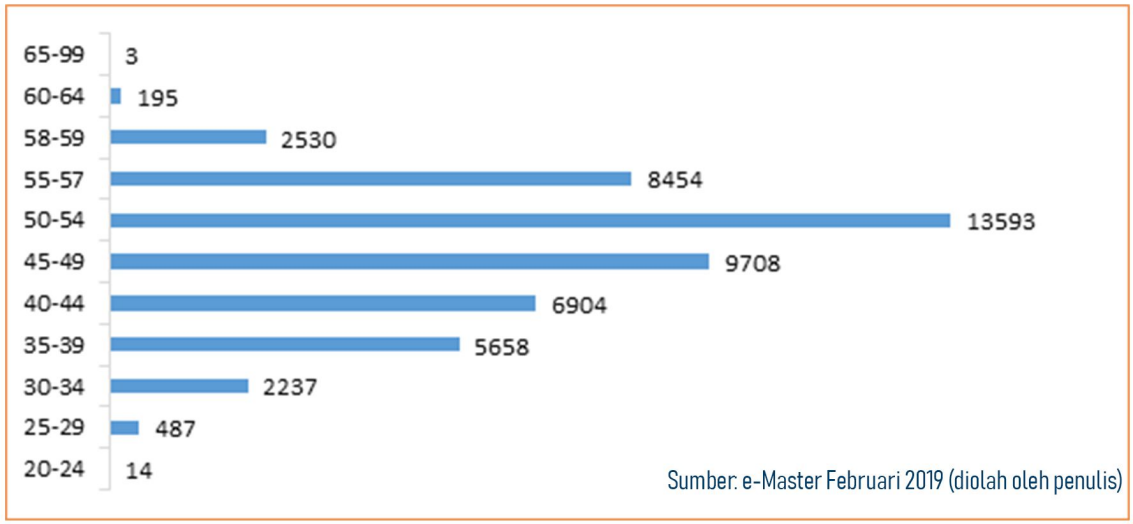
Jika dilihat kebelakang, arus masuk pegawai Pemerintah Provinsi Jawa Timur dapat dibedakan ke dalam 4 bagian: Pertama, generasi pengangkatan CPNS 1986 mereka umumnya adalah pegawai honorer dan angkatan pengganti pensiun. Jumlahnya cukup banyak mengingat kebutuhan negara dan pemerintah daerah yang sangat tinggi. Kedua, generasi CPNS Tahun 1998.



Pemenuhan kebutuhan pada tahun ini belum berdasarkan jabatan sehingga penempatan CPNS masih didasarkan pada kebutuhan kasar. Ketiga, generasi CPNS Tahun 2005. Pengangkatan CPNS pada tahun ini umumnya dilakukan untuk jabatan fungsional.

Keempat, generasi CPNS Tahun 2011 sampai dengan saat ini telah dilakukan rekrutmen untuk jabatan fungsional. Namun rekrutmen tahun 2005 hingga saat ini jumlahnya tak cukup banyak dan sebanding dengan hasil rekrutmen 1986 dan 1998.

Tabel Rentang Usia Pegawai Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2019



Sumber: e-Master Februari 2019 (diolah oleh penulis)

Data lain menyebutkan bahwa pada tahun 2019-2023 kita juga akan kehilangan 12.816 orang pegawai. Sebanyak 9.2% dari data tersebut atau sebanyak 1184 orang adalah pejabat struktural 7.761 Jabatan Fungsional dan 3.871 Jabatan Pelaksana. Informasi detail disediakan pada tabel berikut:

Data Prediksi Pensiun Tahun 2019-2023 Pemerintah Provinsi Jawa Timur

Tahun	2019	2020	2021	2022	2023	Jumlah
Jumlah	1965	2528	2549	2869	2905	12816
Struktural	240	256	228	256	204	1184
Fungsional	648	844	820	797	762	3871
Pelaksana	1077	1428	1501	1816	1939	7761

Sumber: e-Master Februari 2019

Berdasarkan data diatas, dalam 5 tahun kedepan Pemerintah Provinsi Jawa Timur akan kehilangan 25,82% pegawainya. Namun, disisi lain supply akan kebutuhan pegawai dimaksud masih kurang. Hal ini juga akan berimbas pada kemampuan kita dalam menyiapkan pejabat struktural, baik dari sisi kompetensi dan kematangan pengalaman.

Salah satu penyebabnya adalah rentang waktu pelaksanaan rekrutmen yang terlalu jauh antar generasi. Maka dalam 5 tahun kedepan diprediksi posisi jabatan struktural kita akan banyak diisi oleh generasi muda birokrasi.

Beberapa diantaranya akan disebut sebagai "generasi karbitan". Dinamakan generasi karbitan karena dari sisi usia dan kemampuan mestinya pegawai tersebut belum layak menempati posisinya. Namun disisi lain buah karbitan tetaplah buah yang matang.

Layaknya barang karbitan, tentu tak seenak buah yang masak pohon. Untuk menghindari kelaparan, buah karbitan adalah penyelamat. Buah karbitan tetap layak dimakan sebagai makanan alternatif. Karena sekalipun matangnya instan, buah karbitan juga telah berproses.

Lalu, apakah kinerjanya juga akan karbitan? Harmoni dalam pengelolaan manajemen kepegawaian tersebut menjadi tanggungjawab kita sebagai pengelola SDM. Bukankah pengelola SDM bertanggung jawab untuk menciptakan iklim kerja yang produktif dengan mengupayakan peningkatan kualitas 'work life'?



Tentang Penulis:

Yudi Jihwindriyo. Diangkat sebagai PNS sejak tahun 2010 di Kementerian Dalam Negeri. Saat ini ia bertugas sebagai Analis Perencanaan SDM Aparatur di BKD Provinsi Jawa Timur. Sejak lulus tugas belajar tahun 2016, ia lebih banyak menangani manajemen SDM khususnya terkait penyusunan kebutuhan PNS.

Ingin tulisan Anda di muat seperti ini?
Baca prosedur selengkapnya di halaman 29

Pembinaan Pegawai

Membangun Kualitas Diri di Era Milenial



Dalam rangka meningkatkan kualitas kerja dan kebersamaan, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur melakukan Pembinaan Pegawai dengan tema "Membangun Kualitas Diri di Era Milenial". Acara yang dilaksanakan di Madiun pada tanggal 15 Maret 2019 ini dihadiri langsung oleh seluruh pegawai BKD Provinsi Jawa Timur.

"Di era Milenial, pegawai tidak hanya dituntut untuk bisa menyelesaikan tugas tetapi juga untuk peka terhadap masalah yang sekiranya akan timbul sehingga bisa diantisipasi," terang Anom Surahno, S.H., M.Si. saat membuka acara ini di Aston Madiun Conference Center. Pembinaan kali ini berfokus pada kesadaran akan kebutuhan kompetensi yang makin tinggi dan juga cara untuk bersaing di era industri 4.0.

Para pegawai tidak hanya diajarkan untuk menjadi lebih baik secara individu, tetapi juga untuk bekerja sama dengan banyak orang. Karena di era Milenial ini, kemampuan untuk bekerja sama menjadi sangat penting. Kegiatan ini dikemas dalam bentuk rekreatif. Membuat para pegawai bisa mengikutinya dengan baik dari awal hingga akhir acara yang berakhir pada pukul 22:00 WIB. (ath)



Dari kiri ke kanan: Sekretaris BKD Provinsi Jawa Timur, Kepala BKD Provinsi Jawa Timur dan Kepala Bidang Mutasi BKD Provinsi Jawa Timur melakukan salah satu kegiatan rekreatif dalam pembinaan pegawai.



Rapat Koordinasi

Penyelesaian Kenaikan Pangkat Terpadu Periode April 2019

Kantor Regional II Badan Kepegawaian Negara (BKN) bekerja sama dengan Bidang Mutasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur mengadakan Rapat Koordinasi Penyelesaian Kenaikan Pangkat Terpadu Periode April 2019.

Acara yang menghadirkan Kepala Kanreg II BKN sebagai pembicara ini mengundang Sekretaris dan para Kepala Bidang di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

Rapat yang dilakukan di Kartika Hall Hotel Kartika Wijaya, Kota Batu ini dilaksanakan pada hari Jumat, 1 Maret 2019. Dalam acara ini, dibahas dengan mendetail mengenai pelaksanaan Tim Kenaikan Pangkat yang akan dilaksanakan seara bergantian di Badan Koordinasi Wilayah (Bakorwil). Yang mana, pada periode April 2019 dilaksanakan di Kota Batu.

Dalam rapat kali ini, ada 5401 nomor usulan yang diproses, yakni 2665 orang dari PNS Provinsi Jawa Timur dan 2.736 dari PNS Kab./Kota se-Jawa Timur. (ath)



Penyerahan cendera mata



Penampilan tari tradisional dalam acara pembukaan rapat kordinasi

Workshop Pengembangan

Kompetensi dan Sosialisasi Indeks Profesionalitas ASN



Liputan oleh: GUNTUR BAGUS TRI ATMOJO, S.STP, M.Sos (Jabatan: Analis Pengembangan SDM Aparatur)





Pengembangan kompetensi ASN menjadi hal yang sangat dibutuhkan dalam mendukung sistem merit penyelenggaraan pemerintahan baik pusat maupun daerah. Oleh sebab itu, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur menyelenggarakan kegiatan Workshop Pengembangan Kompetensi ASN dan Sosialisasi Indeks Profesionalitas ASN dilingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2019 pada tanggal 28-29 Maret 2019 di Hotel ASTON Banyuwangi.

Menurut pasal 203 PP 11 Tahun 2017 bahwa pengembangan kompetensi adalah upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karir PNS. Maka sebagai tindak lanjut, Kepala LAN menerbitkan Peraturan LAN-RI Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS. Untuk mendukung kebijakan tersebut, LAN-RI telah membuat aplikasi SIPKA (Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi ASN).

Selanjutnya Menteri PAN-RB RI telah menerbitkan Permen PAN-RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN. Ada 4 (empat) indikator yang menjadi acuan dalam pengukuran IP-ASN yaitu kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin.

Hal ini menjadi sangat penting karena nantinya IP ASN akan menjadi IKU (indikator Kinerja Utama) bagi Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur mulai tahun 2020.

Anom Surahno (Kepala BKD Provinsi Jawa Timur) pada acara pembukaan kegiatan ini mengutarakan bahwa, "Dengan jumlah PNS Pemprov Jatim saat ini 49.629 orang, menjadi pekerjaan kita bersama yang harus dilakukan dengan kerja keras terkait pengelolaan kepegawaian dilingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur untuk mewujudkan program yang dicanangkan oleh Ibu Gubernur yaitu Jatim CETTAR (Cepat, Efektif & Efisien, Tanggap, Transparan dan Responsif), Kami harap pekerjaan mulia ini bisa kita jalankan dengan baik dan tetap saling berkoordinasi secara berkesinambungan".



Workshop Penyusunan Kebutuhan ASN

Surabaya, 6 Februari 2019 – Bidang Perencanaan, Pengadaan, Pengolahan Data dan Sistem Informasi (P3DASI) kembali mengadakan workshop tahun ini. Workshop yang bertajuk Penyusunan Kebutuhan ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dan Kab/Kota se-Jawa Timur ini dilaksanakan pada tanggal 4 hingga 5 Maret 2019. Bertempat di Atria Hotel and Conference, Malang, workshop ini juga menghadirkan dua narasumber dari Jakarta, yakni Drs. Syamsul Rizal dari Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) dan Halawiyah, SH, M.AP dari Badan Kepegawaian Negara (BKN).

Acara yang dibuka mulai pukul 19:00 pada hari Senin, 4 Maret 2019 ini dibuka langsung oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Timur, Anom Surahno, SH, M.Si dan dengan laporan oleh Kepala Bidang P3DASI, Hasyim Asyhari, S.Sos., M.Si.

Materi pertama pada hari pertama dibawakan oleh Drs. Syamsul Rizal selaku Kepala Bidang Perencanaan SDM Aparatur dan bertajuk Manajemen Perencanaan ASN. Materi ini mencakup manajemen perencanaan untuk PNS dan juga PPPK. Materi kedua dibawakan pada hari Selasa, tanggal 5 Maret 2019 oleh Halawiya, SH, M.AP selaku Kepala Sub Direktorat Pengadaan ASN dengan tema Pengadaan Aparatur Sipil Negara.

Materi selanjutnya yang dibawakan oleh Hasyim Asyhari, S.Sos., M.Si. yang membahas tentang Keputusan BKD Provinsi Jawa Timur Nomor: 800/2919/SK/204/2019 tentang Tim Penguji Kompetensi Perpindahan Jabatan Pelaksanan Pada PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dan dimoderatori oleh Danar Andriyanto, S.Sos. selaku Kepala Sub Bidang Perencanaan dan Formasi.

Acara ini dihadiri oleh lebih dari 170 peserta dari seluruh Jawa Timur dan diakhiri dengan makan siang bersama pada pukul 12:00 WIB. **(ath)**







Dharma Wanita BKD Pemprov Jatim

Ingatkan Bahaya Kanker Serviks





MEMBERIKAN BUAH TANGAN DARI DHARMA WANITA BKD PEMPROV JATIM

Surabaya, 6 Februari 2019 – GBahaya kanker serviks memang bukanlah hal yang asing ditelinga kita, utamanya di kalangan para perempuan. Kanker serviks menjadi salah satu penyakit yang menyumbang angka cukup tinggi dalam kematian wanita, terlebih gejalanya juga tidak terlihat dan dapat dirasakan secara jelas. Karena itu, sebagai salah satu persatuan yang perduli akan perempuan, Dharma Wanita Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Timur mengangkat tema Bahaya Kanker Serviks untuk bahasan utamanya pada pertemuan rutin.

Pertemuan rutin yang dihadiri langsung oleh Christiani Anom Surahno selaku Ketua Dharma Wanita BKD Provinsi Jawa Timur ini diadakan pada bulan Februari 2019. Bertempat di Gedung Graha Abdi Praja, acara ini juga dihadiri oleh Dokter Ida dari Gerakan Peduli Kanker Serviks Jombang.

Dokter Ida membahas tuntas tentang bahaya dari kanker mulut rahim tersebut beserta dengan cara pencegahannya. Para perempuan diharap untuk tetap waspada dengan gejala-gejala ringan yang terlihat normal, seperti keputihan yang tidak kunjung henti dan rasa sakit berlebih saat menstruasi.

Diharapkan para perempuan, utamanya para anggota Dharma Wanita BKD Provinsi Jawa Timur bisa melakukan pemeriksaan dini dan secara rutin. Pemeriksaan rutin ini dapat dilakukan di banyak rumah sakit dan laboratorium. Di Jawa Timur sendiri, tak jarang diadakan pemeriksaan gratis.

Selain mengadakan penyuluhan tentang bahaya kanker serviks, pertemuan rutin kali ini juga menghadirkan bazaar dari UKM dan juga pengundian doorprize. **(ATH-BKD)**



Remunerasi:

Gerbang Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemprov Jatim

Era keterbukaan telah mendorong terciptanya berbagai macam kemajuan termasuk dalam bidang kepegawaian. Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk memberikan layanan yang terbaik bagi masyarakat, profesional, berkinerja dan bertanggung jawab. Tuntutan yang semakin tinggi, mendorong Pemerintah Jawa Timur untuk akhirnya menerapkan sistem yang transparan, terukur dan terstandarisasi untuk menentukan besarnya tunjangan yang layak diterima oleh setiap pegawai. Tahun 2019 Pemerintah Provinsi Jawa Timur akhirnya memperkenalkan sistem manajemen kinerja dengan memberikan TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) Prestasi Kerja atau yang lebih umum dikenal oleh pegawai dengan sistem Remunerasi.

Remunerasi yang dibuat secara transparan dengan kriteria yang adil diharapkan memberikan kepastian bagi Pegawai serta mampu meningkatkan kinerja, motivasi dan semangat untuk bekerja dalam rangka penguatan fungsi dan peranan masing-masing pegawai. TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) Prestasi Kerja diberlakukan dengan disahkannya Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 126 Tahun 2018 tentang Manajemen Kinerja. TPP prestasi kerja tidak diberikan kepada semua pegawai melainkan hanya pegawai negeri sipil yang memenuhi persyaratan tertentu yang secara jelas disebutkan dalam peraturan gubernur tersebut.

Berdasarkan Peraturan Gubernur diatas, TPP Prestasi kerja diukur dengan menggunakan 2 kriteria utama yakni kinerja dan kehadiran. Di mana dalam kedua kriteria tersebut, pembagiannya adalah sebagai berikut, yakni, 70% dari pengukuran diberikan atauu dilihat berdasarkan tingkat kehadiran dari seorang pegawai tersebut dalam mengikuti ketentuan jam kerja yang diakumulasikan setiap bulan dan 30% berdasarkan hasil capaian kinerja sesuai dengan data kinerja pegawai. Meski diakui komposisi tersebut masih belum maksimal, akan tetapi Pemerintah Provinsi jawa Timur berkomitmen untuk melakukan evaluasi rutin terhadap pelaksanaan remunerasi termasuk penentuan komposisi tiap kriteria.

30% TPP Prestasi Kerja akan diberikan berdasarkan tingkat kinerja yang diukur setiap bulannya melalui aplikasi sistem informasi. Melalui aplikasi e-master setiap PNS menyusun target kerja minimal 75,000 setiap tahunnya. Target tersebut kemudian di-breakdown setiap bulan untuk menentukan target bulanan. Tingkat kinerja kemudian diukur berdasarkan capaian kinerja setiap bulan atas
tercapainya target kerja atau Sasaran Kerja



Pegawai (SKP) yang dibandingkan dengan aspek kualitas, kuantitas, waktu dan/atau biaya.

SKP sendiri memuat tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur dari seorang PNS. Para PNS yang tidak dapat menyusun SKP-nya sendiri tentunya akan diberikan sanksi. Hal ini dilakukan dengan memberikan hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Pergub 126 Tahun 2018 juga menekankan pentingnya PNS untuk mengikuti dan patuh terhadap peraturan perundang-undangan. Setiap PNS yang sedang menjalani hukuman disiplin akan mengalami penyesuaian Besaran TPP Prestasi Kerja yang diterima setiap bulannya.

TPP Prestasi Kerja diberikan berdasarkan kelas jabatan. Yang artinya setiap pegawai negeri sipil telah ditetapkan dalam jabatan dimana setiap jabatan memiliki kualifikasi, persyaratan, dan beban tugas tersendiri yang kemudian menjadi dasar penetapan kelas jabatan.

Penetapan kelas jabatan di Jawa Timur telah sendiri disetujui oleh Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor: B/860/M.SM.04.00/2018 Tanggal 22 Oktober 2018 tentang Persetujuan Hasil Evaluasi Jabatan di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang kemudian disahkan melalui Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor: 188/7/KPTS/013/2019 Tanggal 2 Januari 2019.

Kelas jabatan di Jawa Timur dibagi menjadi kelas 1 sampai dengan kelas 16 yang diampu oleh Bapak Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Timur.

Pemberian TPP Prestasi Kerja diharapkan memberikan perubahan yang nyata bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur bukan hanya dari segi kesejahteraan tapi dari peningkatan kinerja. Dengan sistem yang adil, transparan, terstruktur,

Diharapkan pegawai akan memperoleh keadilan, pemera- taan dan kepuasan kerja. Dengan sistem ini, tidak akan ada lagi istilah PBPS (pintar bodoh pendapatan sama). (FMN-BKD)





Tahukah Anda?

Meski terdengar baru, namun ternyata remunerasi sudah menjadi hal yang umum dilakukan oleh banyak instansi pemerintah ataupun swasta. Bahkan, di berbagai belahan dunia.

Remunerasi bukanlah kata baru di Indonesia. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Dalam kamus tersebut, kata remunerasi ini berarti pembelian hadiah (penghargaan atas jasa dan sebagainya) atau imbalan.

Remunerasi bukanlah hal yang baru di dunia kepegawaian. Baik itu di Indonesia atau bahkan di luar negeri. Negara-negara maju seperti Amerika Serikat juga menerapkan sistem ini untuk pegawai mereka. Tidak hanya pegawai negeri, tetapi juga pegawai swasta.

Ada berbagai jenis remunerasi yang bisa diberikan kepada pegawai, di antaranya adalah:

a) Komisi
b) Kompensasi eksekutif
c) Kompensasi yang tertunda
d) Metode Kompensasi di pemasaran dalam jaringan dan pemasaran berbasis internet
e) Opsi saham pegawai
f) Keuntungan pegawai
g) Gaji
h) Insentif yang berhubungan dengan performa pegawai
i) Upah



Sosialisasi

Sekolah Kedinasan IPDN dan Pendampingan TKD CAT

Malang, 20 Maret 2019 - Sehubungan dengan akan dilaksanakannya penerimaan Calon Praja Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Tahun 2019, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Timur melakukan Sosialisasi Sekolah Kedinasan IPDN kepada siswa-siswi SMA Taruna Nala Malang. Sosialisasi ini juga bertujuan untuk pendampingan tes kompetensi dasar dengan sistem CAT bagi siswa-siswi tersebut.

Acara yang diadakan pada 20 Maret 2019 ini dilaksanakan langsung di SMA ternama di Kota Malang tersebut. Dipimpin langsung oleh Hasyim Asyhari selaku Kepala Bidang Perencanaan, Pengadaan, Pengolahan Data dan Sistem Informasi (P3DASI), acara kali ini juga menjelaskan tentang hal-hal yang diperlukan para siswa sebelum mendaftar. Termasuk syarat fisik, seperti tinggi badan.

Hal yang menjadi penekanan dalam sosialisasi dan pendampingan ini adalah tahap-tahap seleksi dari sekolah kedinasan IPDN. Di mana ada empat tahap besar yang salah satu bagian pentingnya adalah tes kompetensi dasar dengan sistem CAT. Selain tentang IPDN, beberapa sekolah kedinasan lainnya juga dibahas dalam sosialisasi kali ini, termasuk STAN dan Akademi Militer. (ath-P3DASI)









Sosialisasi Peraturan Disiplin dan Kode Etik

Serta Peraturan Gubernur Nomor 126 Tahun 2018 tentang Manajemen Kinerja



Bidang Pembinaan, Kesejahteraan, dan Perlindungan Hukum Aparatur Sipil Negara (PKPH) dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur melakukan Sosialisasi Peraturan Disiplin dan Kode Etik serta Peraturan Gubernur Nomor 126 Tahun 2018 tentang Manajemen Kinerja. Acara ini dilakukan di lima Badan Koordinasi Wilayah di Jawa Timur. Yakni, Bakorwil Pamekasan, Madiun, Bojonegoro, Malang, dan Jember.

Acara sosialisasi ini dilaksanakan selama dua bulan, mulai dari bulan Februari hingga bulan Maret. Setiap acaranya juga dihadiri langsung oleh Kepala Bidang PKPH, Kombong Pasulu, S.H., M.M dan juga masing-masing Kepala Badan Koordinasi Wilayah.

Dengan menyasar keseluruhan ASN di lingkungan Bakorwil, acara kali ini mengundang cabang dinas dan UPT di lingkungan Bakorwil yang ada. Sehingga, penyampaiannya bisa dilakukan secara menyeluruh. Utamanya tentang penanganan kasus pelanggaran disiplin dan kode etik yang mungkin terjadi di lingkungan kerja.





Ujian Dinas

Dengan Sistem CAT

Surabaya, 12 Maret 2019 - Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur menyelenggarakan kegiatan Ujian Dinas Tingkat I dan Tingkat II dengan sistem CAT pada tanggal 12 Maret 2019 bertempat di Gedung Graha Abdi Praja BKD Provinsi Jawa Timur. Kegiatan tersebut diikuti oleh 104 peserta yang terdiri dari 81 orang dari Pemerintah Provinsi Jawa Timur, 23 orang dari Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.

Pelaksanaan Ujian Dinas Tingkat I pada tahun ini sudah menggunakan sistem CAT. Namun ada yang berbeda dengan sistem CAT yang satu ini, bila beberapa sistem CAT masih membutuhkan jaringan online, maka sistem CAT untuk Ujian Dinas kali ini sudah bersistem offline. Sehingga, hal ini memudahkan para peserta untuk melakukan ujian.

BKD Prov. Jatim menyediakan fasilitas jaringan dan peserta dari masing-masing instansi diminta untuk membawa laptop. Penerapan ujian dinas berbasis komputer ini memang butuh proses untuk bisa diterima di kalangan pegawai khususnya yang sudah senior secara usia, namun tuntutan zaman tetap harus kita penuhi,.

Adanya sistem CAT ini juga tidak hanya memberikan kemudahan dari sisi penilaian dan efisiensi waktu, tetapi juga transparansi dalam menyelenggarakan pelayanan kepegawaian. Karena, nilai dari ujian dinas ini bisa dilihat setelah ujian.

Semoga dengan kegiatan Ujian Dinas Tk. I dan Tk. II ini dapat menjadi pendorong untuk meningkatkan kinerja PNS khususnya peserta ujian kali ini, sehingga dapat menjadi contoh tauladan yang baik bagi lingkungan sekitar tempat bertugas dan semakin profesional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.[gb]







Kebijakan Remunerasi:

Berkaca dari Kementrian Keuangan *

Oleh: FARISTIAN MARGA NARINTA, SH, MPA (Enhanced)

Analis Kepegawaian Ahli Pertama Provinsi Jawa Timur

Remunerasi berasal dari konsep "pay by performances" yang menurut business dictionary berarti : Kompensasi atau penghargaan finansial/reward bagi pegawai (berupa gaji/tunjangan, dll) yang diberikan berdasarkan seberapa baik kualitas kinerja pegawai sesuai kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan kata lain, semakin baik kinerja seseorang atau semakin seseorang memenuhi kriteria yang telah disepakati, semakin besar pula kompensasi yang akan diterima.

Di lingkungan Pemerintah, remunerasi adalah salah satu pilar dari reformasi birokrasi. Remunerasi atau peningkatan pendapatan merupakan salah satu upaya (tapi bukan satu-satunya) yang dilakukan untuk mengurangi godaan bagi Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan korupsi, memotivasi kinerja pegawai serta upaya untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas dan kompeten. Sejatinya remunerasi tidak dapat ditetapkan sebagai kebijakan tersendiri, karena remunerasi harus ditopang oleh kebijakan lain yang pada akhirnya bertujuan mewujudkan reformasi birokrasi.

Remunerasi sendiri pertama kali dikenal di Indonesia sebagai bagian dari program reformasi birokrasi di Kementerian Keuangan pada tahun 2006-2010. Program yang kemudian diadopsi secara nasional oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono melalui Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 melalui Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010.

oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono melalui Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 melalui Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010.

Program reformasi birokrasi di Kementerian Keuangan disusun melalui suatu rencana yang matang dan melibatkan seluruh aspek dari kementerian. Langkah pertama yang dilakukan oleh Sri Mulyani dalam reformasi birokrasi adalah mendirikan 3 badan eksekutif di kementerian keuangan: Kantor Kebijakan Fiskal, Pusat Analisis dan Harmonisasi Kebijakan dan Ad Hoc Reform Team (Tim Reformasi Birokrasi). Tim Reformasi Birokrasi lah yang kemudian bertanggung jawab untuk merumuskan dan memimpin reformasi birokrasi.

Sri Mulyani kemudian melakukan beberapa langkah ekstrim yang meski banyak ditentang pada saat itu, akan tetapi berhasil menunjukan hasil yang maksimal, diantaranya :

1. Menggantikan pejabat eselon yang dinilai tidak kompeten dan mengangkat pejabat dengan track record positif dan memiliki komitmen untuk bekerja sama dalam reformasi birokrasi.

2. Meningkatkan gaji PNS di Lingkungan Kementerian Keuangan yang diharapkan mampu mengurangi godaan untuk korupsi, memotivasi peningkatan kinerja, dan mampu menarik pegawai yang berkualitas (Gordon LaForge, 2016).

Dapat disimpulkan bahwa penerapan remunerasi di Kementerian Keuangan hanyalah bagian kecil dari program Reformasi Birokrasi yang

*Forge, Gordon La, Changing A Civil Service Culture: Reforming Indonesia's Ministry Of Finance 2006–2010, Innovation for Successful Society, Princeton University, 2016



hasil akhirnya adalah berubahnya image Kementrian Keuangan dari suatu organisasi dengan pelayanan masyarakat yang buruk dan bermasalah, birokrasi yang terlalu rumit dan berbelit-belit, struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya koordinasi antar pegawai senior dan banyaknya peraturan/kebijakan yang saling bertentangan hingga menjadi salah satu kementerian terbaik di Indonesia.

Dari Kementerian keuangan, reformasi birokrasi dan kebijakan remunerasi kemudian diadopsi oleh beberapa kementerian atau lembaga diantaranya Kementerian Hukum dan HAM, Kejaksaan Agung, Kepolisian, TNI AD dan lainnya. Hingga akhirnya remunerasi diterapkan pula oleh Pemerintah Daerah seperti DKI Jakarta, Jawa Barat dan Jawa Tengah.

Gaung reformasi di Jawa Timur telah terdengar sejak tahun 2014 yang kemudian ternyata gagal diberlakukan. Hal yang sama terjadi pula pada tahun-tahun selanjutnya. Hingga melalui Rekomendasi dari KPK, Pemerintah Provinsi Jawa Timur akhirnya menerapkan remunerasi pada tahun 2019. Hanya saja proses remunerasi di Jawa Timur masih memiliki beberapa kelemahan. Beberapa kebijakan dasar yang semestinya telah disiapkan sebelum remunerasi, masih belum sepenuhnya terealisasi seperti proses evaluasi jabatan dan standarisasi uraian tugas yang belum tuntas, hingga kurangnya pemahaman pegawai akan tugas jabatannya masing-masing dan tentunya permasalahan terkait kelas jabatan.

Proses pembuatan kebijakan yang berkaitan dengan remunerasi masih bersifat parsial sehingga beberapa kebijakan yang dihasilkan pun bersifat sektoral. Proses studi banding yang dilakukan dalam rangka awal perumusan remunerasi seolah terputus karena komunikasi yang tidak berkesinambungan. Tim awal yang terlibat dalam studi banding remunerasi bukan orang-orang yang pada akhirnya terlibat dalam pembahasan Rancangan Peraturan Gubernur Manajemen Kinerja.

Salah satu amanat Peraturan Gubernur Nomor 126 Tahun 2018 tentang Manajemen Kinerja adalah dibentuknya Tim Manajemen Kinerja. Tim Manajemen Kinerja inilah yang seharusnya bergerak bukan hanya di bidang teknis terkait capaian kinerja bulanan tetapi juga merumuskan kebijakan grand design remunerasi, bertanggung jawab akan tercapainya tujuan remunerasi dan melakukan proses evaluasi kebijakan manajemen kinerja. Berkaca dari Kementerian Keuangan yang membutuhkan waktu bertahun-tahun sampai tercipta suatu sistem yang dapat dikatakan sempurna, terlalu dini rasanya menjudge Remunerasi yang diterapkan oleh Pemprov Jatim. Merupakan tugas kita bersama-sama untuk memastikan bahwa remunerasi ini bukan semata pemberian tambahan penghasilan melainkan sebagai bagian dari program reformasi birokrasi di Pemerintah Provinsi Jawa Timur. **(FMN-BKD)**



Tentang Penulis:



Faristian Narinta atau yang lebih sering dipanggil Rista Narinta adalah Analis Kepegawaian yang bertugas pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. Ia tertarik pada isu-isu **bullying**, **harassment**, perlindungan perempuan dan seksisme di tempat kerja. Jika tidak sedang sibuk mengumpulkan angka kredit untuk menyusun PAK, ia lebih sering menghabiskan waktunya dengan merencanakan liburan sambil melihat-lihat harga tiket.



Wajah Baru SKP

Oleh: ANGGA FITRI VALINA H., SE, MA

Analis Kepegawaian Ahli Muda Provinsi Jawa Timur

Tahun 2019 merupakan titik balik bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara dilingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yaitu kaitannya dengan penilaian kinerja menggunakan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Alat ukur yang sejak tahun 2014 digunakan secara manual dan hanya dihubungkan dengan punishment, kini telah berganti rupa menjadi sebuah sistem yang terintegrasi secara online di seluruh perangkat daerah dengan sebutan e-SKP.

E-SKP merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari aplikasi terintegrasi e-Master. Pada aplikasi tersebut dapat langsung dilihat dan dipantau hasil kerja seluruh pegawai Perangkat Daerah.

Ditetapkannya Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 126 Tahun 2018 tentang Manajemen Kinerja, yang didalamnya mengatur perolehan tambahan penghasilan pegawai berdasarkan prestasi kerja, menjadikan jalan kesejahteraan pegawai menjadi semakin terang. Setelah diberikan alat ukur kemudian diberikan kepastian penghasilan.

Meski ada punishment tetapi ada juga reward yang diberikan. Harapannya adalah pegawai dapat termotivasi dalam meningkatkan kualitas pelayanan, kedisiplinan, kinerja serta integritas kepada Pemerintah Provinsi Jawa Timur khususnya. Tambahan penghasilan ini selain didasarkan pada kinerja juga didasarkan pada tingkat kehadiran pegawai tepat waktu, dengan prosentase 70% untuk kehadiran dan 30% untuk kinerja.

SKP adalah salah satu kewajiban bagi PNS dan CPNS yang dibuat pada awal tahun berdasarkan rencana kerja tahunan, yang kemudian dikembangkan secara online sehingga dapat di-breakdown menjadi capaian bulanan sebelum dilakukan penilaian pada akhir tahun.

Penilaian tersebut dilaporkan dalam bentuk rekapitulasi guna dipertimbangkan bersama dengan jumlah tingkat kehadiran pegawai sehingga dapat memperoleh besaran tambahan penghasilan pegawai berdasar prestasi kerja. Apabila PNS dan CPNS tidak membuat SKP maka dapat dikenai hukuman disiplin berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. PNS dan CPNS yang dijatuhi hukuman disiplin, akan mempengaruhi jumlah perolehan tambahan penghasilan.



	1	2	3
Ringan	Teguran lisan, diberikan TPP Prestasi Kerja sebanyak 90%	Teguran tertulis, diberikan TPP Prestasi Kerja sebanyak 80%	Pernyataan tidak puas secara tertulis, diberikan TPP Prestasi Kerja sebanyak 70%
Sedang	Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, diberikan TPP Prestasi Kerja sebanyak 80%	Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, diberikan TPP Prestasi Kerja sebanyak 70%	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun, diberikan TPP Prestasi Kerja sebanyak 60%
Berat	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun diberikan TPP Prestasi Kerja sebanyak 50%	Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, diberikan TPP Prestasi Kerja sebanyak 40%	Pembebasan dari jabatan, tidak diberikan TPP Prestasi Kerja selama belum ditetapkan dalam jabatan yang baru.

KETERANGAN: Hukuman disiplin berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS



ACARA SOSIALISASI E-SKP DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR

Pada pelaksanaannya, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur memiliki peranan sebagai admin bagi seluruh OPD di Pemprov Jawa Timur karena berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan fungsinya dalam pengawasan, pembinaan, penegakan disiplin, dan peningkatan kesejahteraan pegawai.

Hasil kerja seluruh pegawai ini yang nantinya akan dievaluasi dan digunakan sebagai indikator kinerja, karena berdasarkan hasil kerja tersebut dapat diperoleh klasifikasi tingkat rata-rata kinerja pegawai. Oleh karena itu, pada aplikasi e-SKP terdapat menu pilihan untuk kirim hasil kerja ke BKD.

Meski tambahan penghasilan berdasar prestasi kerja atau dengan kata lain remunerasi merupakan hal baru bagi pemerintah provinsi jawa timur, yang seolah memang paksaan dan tuntutan keadaan, seharusnya selain ada perolehan tambahan penghasil prestasi kerja dan potongan yang didasarkan pada pedoman umum (Pedum) juga harus diimbangi oleh konsekuensi pemerintah apabila ternyata pada kenyataannya pegawai dapat mencapai hasil kerja lebih dari apa yang ditargetkan karena sebagaimana Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 pasal 231 mengamanatkan bahwa PNS yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan.

Jika penghargaan yang dimaksudkan dalam peraturan tersebut belum dapat terpenuhi, maka penghargaan dalam bentuk pengakuan maupun perhitungan kembali tambahan penghasilan bagi pegawai yang benar-benar memiliki kinerja yang lebih, dapat menjadi pertimbangan bagi pengambil kebijakan, supaya tidak ada lagi pegawai yang merasa dicurangi hasil kerjanya. Pegawai yang memiliki keahlian seolah terpojok dengan adanya batasan perolehan kinerja 100%. Padahal tak jarang mereka melakukan tugas di luar jam kerja dan lebih dari target.

Setelah pelaksanaan selama kurang lebih 2 bulan ternyata banyak permasalahan yang muncul. Tidak semua perangkat daerah siap dengan perubahan yang drastis ini. Terlebih bagi perangkat daerah yang jumlah pegawainya lebih banyak dan notabene penghasil karena menganggap bahwa ukuran 70% kehadiran dan 30% kinerja tidak dapat mengcover kinerja riilnya. Terjadi demotivasi ketika pegawai tersebut memandang dari sisi besaran TPP prestasi kerja yang sesuai dengan kelas jabatan. Artinya, dengan kelas jabatan yang sama dan beban kerjanya beda tetapi pada akhirnya TPP yang diperoleh adalah sama. Hal ini menjadi penting untuk ditindaklanjuti dalam penetapan perubahan peraturan nantinya. (**ANG-BKD**)



Pembinaan Disiplin

Bagi Pegawai PPPK: Sebuah Analisa Atas Kekosongan Hukum

Oleh: FARISTIAN MARGA NARINTA, SH, MPA (Enhanced)

Analis Kepegawaian Ahli Pertama Provinsi Jawa Timur

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN (Aparatur Sipil Negara) menentukan bahwa ASN terdiri dari PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Dengan disahkannya Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja, Pemerintah memberikan kesempatan untuk merekruit dan mengangkat PPPK untuk memenuhi kebutuhan pegawai.

PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Jabatan yang dapat diisi oleh PPPK dikhususkan untuk Jabatan Fungsional dan Jabatan Pimpinan Tinggi.

Dengan memperhatikan klausul bahwa PPPK mendapatkan hak dan fasilitas setara dengan PNS, maka sudah sewajarnya jika PPPK harus mematuhi kewajiban yang sama/setara dengan PNS termasuk diantaranya adalah ketentuan mengenai kewajiban dan larangan sebagaimana dimuat dalam PP 53 Tahun 2010.



PP 49 Tahun 2018, Pasal 51 menyebutkan bahwa PPPK wajib mematuhi disiplin PPPK dan PPPK yang melakukan pelanggaran disiplin harus dijatuhi hukuman disiplin.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS secara jelas menyebutkan bahwa yang menjadi subjek dari pembinaan dan penegakan disiplin adalah PNS yakni PNS pusat dan PNS daerah. PP 53 Tahun 2010 dibuat sebelum adanya UU ASN sehingga ia tidak mengenal istilah ASN termasuk adanya pembedaan antara PNS dan PPPK.

Dengan memperhatikan Ketentuan PP 49 Tahun 2018 dan PP 53 Tahun 2010, tidak serta merta aturan disiplin yang berlaku bagi PNS dapat diberlakukan bagi PPPK. Sehingga dapat dikatakan bahwa hingga saat ini, terdapat kekosongan hukum mengenai klausul kewajiban, larangan, disiplin dan sanksi bagi PPPK.

Ketentuan PP 49 Tahun 2018 memberikan kesempatan bagi PPK (Pejabat Pembina Kepegawaian) untuk menetapkan peraturan disiplin bagi PPPK dengan memperhatikan karakteristik pada instansi (Pasal 52).



Sedangkan tatacara pengenaan sanksi disiplin bagi PPPK dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Perundangan yang mengatur mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil, dengan kata lain berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Pasal 52 tersebut memberikan kesempatan untuk disusunnya suatu aturan hukum yang mengatur mengenai disiplin PPPK bagi instansi masing-masing.

Dengan memperhatikan ketentuan di atas, dan mengingat proses rekruitmen yang kemungkinan akan segera dilaksanakan, Gubernur Jawa Timur selaku PPK Provinsi Jawa Timur perlu segera menyiapkan payung hukum yang mengatur mengenai disiplin PPPK di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Kesempatan untuk menyusun aturan disiplin tersendiri oleh PPPK yang khusus ditujukan untuk mengatur PPPK sesungguhnya merupakan kesempatan untuk menuangkan hal-hal yang belum diatur dalam PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS ataupun Peraturan terkait seperti PP Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik PNS.

Sejatinya aturan disiplin bukan hanya tentang penindakan atau penghukuman bagi pegawai yang melakukan pelanggaran tapi lebih kepada memperbaiki pegawai yang melanggar sehingga dapat kembali menjalankan fungsinya (restorative) serta pembetukan budaya kerja yang nyaman, aman, menyenangkan untuk mendorong pegawai bekerja sesuai aturan dengan memperhatikan fungsi dan peranannya masing-masing.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 memiliki jiwa pembinaan yang artinya aturan tersebut bukan hanya untuk menindak pegawai yang melangar disiplin tetapi untuk memperbaiki dan memberikan kesempatan bagi pegawai dimaksud untuk kembali bekerja dengan baik sesuai aturan yang berlaku. Akan tetapi PP 53 Tahun 2010 juga dapat dikatakan sebagai aturan yang berat sebelah, artinya terlalu focus kepada kewajiban dan larangan sedangkan hak pembelaan bagi pegawai masih kurang memadai. Pegawai dianggap sebagai objek yang harus taat dan patuh kepada aturan tanpa mengakomodir hak pegawai jika ia adalah korban dari pelanggaran yang dilakukan atasan atau rekannya.



Aturan disiplin harus disusun sedemikian rupa sehingga tidak memberatkan pegawai tapi tetap memberikan perlindungan jika sewaktu-waktu dibutuhkan.

Peraturan disiplin seharusnya focus pula terhadap pembentukan lingkungan dan budaya kerja yang bebas dari bullying atau kekerasan dan intimidasi. Beberapa contoh aturan yang dapat ditambahkan untuk menjadi bagian dari ketentuan peraturan disiplin bagi PPPK adalah klausul yang menguraikan kewajiban pegawai terhadap negara/pemerintah, instansi/unit kerja, terhadap pekerjaan serta rekan kerja secara gamblang dan jelas. Aturan tersebut juga perlu membahas tentang batas-batas hubungan personal antar pegawai serta antara atasan dan bawahan, wewenang atasan, kemungkinan terjadinya kekerasan yang dilakukan oleh supervisor dan potensi penyalahgunaan wewenang.

Perlu pula diatur tentang perlindungan hukum bagi bawahan yang menjadi korban dan tata cara pengajuan dan pemrosesan pelanggaran dimaksud. Sebagai tambahan aturan disiplin harus dibuat dengan memperhatikan keseimbangan gender serta mendorong terciptanya suasana kerja yang nyaman dan aman terutama bagi pegawai perempuan.





Pasca PPPK

Kemana Pegawai Non ASN?

Oleh: RAJMA TRI HANDOKO, S.IP

Analis Kepegawaian Ahli Pertama Provinsi Jawa Timur

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) telah diundangkan pada tanggal 28 November 2018. Titik krusial pada PP ini ada pada Pasal 96 dan 99 yang secara eksplisit menegaskan pelarangan pengangkatan Pegawai Non ASN dan pembatasan masa kerja Pegawai Non PNS yang sudah bertugas aktif pada instansi saat ini paling lama 5 tahun. Artinya maksimal pada tanggal 28 November 2023 seluruh pegawai dengan status Non ASN harus ditiadakan, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), bahwasannya ASN terdiri dari PNS dan PPPK.



Setiap instansi baik itu yang ada di Pemerintah Pusat yaitu Kementerian/Lembaga atau di Pemerintah Daerah baik itu Pemerintah Provinsi ataupun Pemerintah Daerah dapat dipastikan saat ini memiliki Pegawai dengan status Non ASN yang sudah bekerja pada instansi dimaksud. Entah bagaimana proses rekrutmen yang dilakukan, menggunakan dasar hukum apa instansi Pemerintah tersebut dalam pelaksanaan seleksi dan penerimaan Pegawai Non ASN yang saat ini bekerja di berbagai instansi. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 pasal 8 jo.

Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007, yang kemudian ditegaskan dalam Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 814.1/169/SJ tanggal 10 Januari 2013, dengan jelas mengatur dan menegaskan larangan pengangkatan tenaga honorer atau sejenisnya bagi Gubernur dan Bupati/Walikota se Indonesia. Namun pada kenyatannya sejak aturan tersebut berlaku pada tahun 2005 hingga saat ini status Pegawai Non ASN tersebut selalu bertambah.

Pada tahun 2007, sebagaimana ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah, disebutkan bahwa Perangkat Daerah/Unit Kerja pada Perangkat Daerah yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) diberikan fleksibilitas

dalam pengangkatan dan pemberhentian pegawai berdasarkan prinsip efisiensi, ekonomis dan produktif dalam meningkatkan pelayanan. Tentunya aturan tersebut dapat dijadikan dasar oleh instasi BLUD untuk melalukan proses rekrutmen Pegawai Non ASN yang diberi label Pegawai BLUD Non PNS.

Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang juga memiliki instansi BLUD dalam hal ini Rumah Sakit Umum Daerah ataupun Rumah Sakit dengan status Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur membuat aturan berupa Peraturan Gubernur Nomor 30 Tahun 2013 jo. Peraturan Gubernur Nomor 34 Tahun 2018 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Non PNS. Berdasarkan data pada aplikasi Pegawai Tidak Tetap dengan Perjanjian Kerja (PTT-PK) pada tautan **http://bkd.jatimprov.go.id/pttpk/** terdapat 9.623 Pegawai dengan status Non ASN, yang terbagi 5.615 orang pada instansi BLUD dan 4.008 pada instansi Non BLUD.

Berdasarkan data tersebut, sebanyak 58% Pegawai BLUD dengan status Non ASN yang kesemuanya bekerja di pelayanan dasaar yang harus dipenuhi Pemerintah yaitu dalam hal ini pelayanan kesehatan, sangat tergantung dari Pegawai dengan status Non ASN tersebut. Namun Permendagri Nomor 61 Tahun 2007 yang dijadikan sebagai dasar dalam pengangkatan Pegawai BLUD itupun sudah dilakukan revisi, yaitu menjadi Permendagri Nomor 79 Tahun 2018 dimana pada pasal 3 disebutkan Pegawai BLUD berasal dari PNS dan PPPK, yang artinya tidak ada lagi aturan terkait fleksibilitas dalam pengangkatan pegawai untuk instansi BLUD.

Belum lagi jika kita membicarakan pelayanan dasar lain yang harus dipenuhi oleh pemerintah, yaitu pelayanan dalam hal pendidikan. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pada pasa 24 disebutkan Pemerintah wajib memenuhi kebutuhan guru, baik dalam jumlah, kualifikasi akademik, maupun dalam kompetensi secara merata untuk menjamin keberlangsungan satuan pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal serta untuk menjamin keberlangsungan pendidikan dasar dan menengah yang diselenggarakan oleh Pemerintah. Tentunya hal ini dijadikan dasar untuk melakukan rekrutmen tenaga guru.

Pada awal tahun 2017 yang merupakan era awal urusan pendidikan untuk tingkat SMA/SMK/PL-PLK menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi. Pada saat itu Guru di Pemprov Jatim dengan status Non PNS berjumlah 12.238 orang.

Permasalahan kebutuhan pegawai, apalagi yang terkait pelayanan dasar baik itu kesehatan atau pendidikan yang harus selalu dipenuhi tenaganya dan regulasi yang mengatur rekrutmen pegawai ataupun pelarangan melakukan rekrutmen sebagaimana penejelasan dalam Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah sebagai aturan yang berlaku secara nasional ataupun Peraturan Gubernur sebagai aturan lokal di tingkat Pemerintah Daerah tentunya tidak saling bertentangan. Secara nasional Pegawai dengan status Non ASN tersebut tidak diketahui jumlahnya secara pasti, dikarenakan proses rekrutmen yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Namun pada sisi yang lain pemenuhan tenaga kesehatan dan tenaga guru tidak bisa ditunda lagi. Banyak kasus kurangnya Tenaga Guru di sekolah-sekolah maupun kurangnya tenaga kesehatan di rumah sakit.

Secara bijaksana, Pemerintah Pusat seharusnya memberikan keluwesan bagi instansi, baik itu di Pusat dan Daerah. Hal ini bisa dilakukan untuk memenuhi kebutuhan pegawainya dengan status Non ASN dengan pertimbangan anggaran yang dimiliki. untuk dapat melakukan proses seleksi secara mandiri untuk memenuhi kebutuhan pegawai tersebut. Kembali lagi pada aturan PP Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen PPPK, lalu dikemanakan Pegawai dengan status Non ASN yang saat ini bekerja di instansi? Apakah hingga 28 November 2023 seluruh Pegawai Non ASN tersebut dapat terakomodir?

Pertanyaan yang perlu dijawab oleh para penyusun regulasi baik itu Undang-Undang ataupun Peraturan Pemerintah. (**RAJ-BKD**)

Tentang Penulis:



Rajma , sudah menjadi PNS sejak 2011, lahir di Surabaya pada tahun 1986 , kini bekerja sebagai Analis Kepegawaian Ahli Pertama di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. Menikah tahun 2011, Alhamdulillah dikaruniai 2 orang anak putri. Menyebut dirinya sendiri sebagai Bonekmania dan Interisti, atau pecinta klub sepakbola Persebaya dan Inter Milan. Hadir langsung di stadion Tambaksari pada tahun menjadi saksi Persebaya menjuarai Liga Indonesia.



Napak Tilas ke Papua

REFLEKSI UNTUK MENJADI ASN SEBAGAI PEREKAT BANGSA

Oleh: JANUAR DWI PURWANTO, M.Psi

Assessor SDM Aparatur Muda Provinsi Jawa Timur

Catatan ini berawal dari penawaran Pusat Penilaian Kompetensi (Puspenkom) BKN di pertengahan tahun 2018. Melalui grup whatsapp IASA (Ikatan Assessor SDM Aparatur) Puspenkom waktu itu menawarkan kepada para Assessor dari berbagai kementerian dan Pemda untuk mengikuti kegiatan Pendekatan Pelayanan Kepegawaian (P2K) di Papua dan Papua Barat.

Tentunya tawaran ini bagi kami, saya dan rekan-rekan Assessor BKD Jawa Timur, adalah tawaran yang luar biasa. Kesempatan ini tidak didapatkan semua orang, karena jumlah Assessor se-Indonesia hanya sekitar 70-80an orang. Dan tidak semua Assessor berkesempatan untuk merasakan pengalaman luar biasa ini. Tentu tawaran itu akhirnya kami sambut dengan antusiasme yang menggelora. Terbayang perjalanan yang luar biasa ke ujung timur negeri ini yang selama ini hanya saya kenal melalui mata pelajaran geografi. Dan di balik itu terbayang pula ketakutan akan situasi intoleransi dan separatisme yang selama ini digaung-gaungkan media massa mainstream.

Singkat cerita di awal 2019 surat penugasan dari BKN sampai ke meja pimpinan BKD Provinsi Jawa Timur. Saya mendapat penugasan asesmen di Kabupaten Nabire. Rekan-rekan BKD jatim yang lain mendapatkan penugasan di Jayapura dan Timika. Namun secara umum rekan-rekan dari Kementerian dan Pemda lain mendapatkan penugasan secara merata di kabupaten lain di Provinsi Papua dan Papua Barat. Sebelumnya di akhir 2018 saya dan teman-teman telah mendapatkan pembekalan orientasi dari BKN mengenai gambaran SDM di Papua. Selain itu kami juga dibekali mengenai kondisi sosial budaya di sana, apa yang menjadi kelaziman di sana, apa yang boleh dan tidak boleh kami lakukan selama di sana juga disampaikan melalui program orientasi itu. Sehingga saat menerima penugasan kami telah siap secara mental. Saatnya berangkat!

Saya berangkat ke Nabire hari Minggu, 24 Februari 2019. Jadwal tersebut maju dari jadwal semula yang semestinya berangkat dari Surabaya Senin, 25 Februari 2019. Alasan reschedule karena tidak ada pesawat ke Nabire pada hari Senin! Entah karena sudah penuh atau tidak ada penerbangan ke sana pada hari itu. Saya pikir, OK, petualangan dimulai lebih awal dan saya beserta tim akan berada sehari lebih lama di Nabire.

Perjalanan akan ditempuh melalui Surabaya ke Makassar, lalu Makassar ke Biak dan akhirnya Biak ke Nabire. Bagi saya ini pengalaman pertama harus transit berkali-kali untuk perjalanan lokal. Berdasarkan estimasi dari tiket yang didapat perjalanan akan membutuhkan waktu kurang lebih 12 jam, termasuk di dalamnya waktu tunggu transit.

Dan, perjalanan dimulai! Saya berangkat dengan Pak Daddy Liberty, rekan Assessor dari Kanreg II BKN Waru. Bertemu dengan tim BKN Jakarta dan teman-teman lain dari Kementerian dan Pemda di Juanda. Saya tiba di Nabire pukul 08.00 WIT, 2 jam lebih awal dari waktu di Surabaya. Saya membayangkan jam itu saya biasanya baru berangkat kantor. Sedangkan saya lihat dari jendela pesawat nampaknya Kota Nabire yang berada di pesisir teluk Cenderawasih sudah mulai sibuk. Dan sesaat setelah roda pesawat Garuda tipe ATR 72-600 menyentuh landasan Bandara Douw Aturure setelah perjalanan melewati SUB-UPG-BIK-NBX rasa takjub mulai menyergab.

Ternyata bagian timur Indonesia ini tidak seperti yang saya kira. Saya mengira saya akan berada dalam situasi yang mencekam. Banyak mata yang akan memandang curiga menyelidik. Karena secara fisik penampilan kami berbeda dengan penduduk lokal. Saya kira di sana bakal banyak berpapasan dengan banyak orang Papua di jalan, kawasan perkantoran pemerintah dan kawasan publik seperti Bandara. Saya mengira saya akan mengalami sedikit kendala berbahasa, karena kita semua sama-sama memahami bahwa meskipun sama-sama berbahasa Indonesia namun logat dan intonasi yang dimiliki orang Indonesia di berbagai daerah tidak semuanya sama. Saya mengira bahwa sekurang-kurangya saya harus beradaptasi dulu dengan kendala logat bahasa ini.

Kenyataannya malah berbeda jauh dengan yang saya pikirkan. Di bandara saya melihat banyak orang dari berbagai suku bangsa dari penjuru Indonesia. Ada orang Makasar, Manado, Jawa dan tentu orang Papua berlalu-lalang di Bandara. Penjemput kami dari Pemkab Nabire malah orang Jawa, namanya Pak Agus. Di jalan menuju hotel saya juga melihat sesuatu yang tidak pernah saya bayangkan. Kebetulan kami saat itu melintasi sekolah-sekolah dan kantor-kantor pemerintahan, ternyata banyak juga anak-anak sekolah dan pegawai pemda yang berjilbab. Di dekat kantor Pemda saya melihat masjid jami' yang cukup besar. Dan saat dhuhur tiba saya merasa surprise saat mendengar suara azan berkumandang lantang dari masjid itu. Saya juga tidak merasa kesulitan mencari musholla di kota ini.

Saat beraudiensi dengan pejabat Pemkab Nabire rasa takjub tidak berhenti menyergap. Kami disambut Wakil Bupatinya, orang kelahiran Sulawesi tapi besar di Nabire, namanya Amirullah Hasyim. Beliau bercerita ada nuansa Bhineka Tunggal Ika di dalam konfigurasi pimpinan daerah di sana. Sang Bupati, Isaias Douw, orang asli Papua, lahir dan besar di Paniai, nama lama Kabupaten Nabire. Sekretaris Daerahnya orang Bali, I Wayan Mintaya, yang sejak awal berkarir di Bumi Kabupaten Nabire. Saya menyaksikan sendiri saat melakukan asesmen pejabat pengawas, pegawai-pegawai yang bekerja adalah cermin keberagaman yang sesungguhnya. Mereka berasal dari berbagai suku, berbagai agama dan ras. Saya melihat Indonesia kecil justru di pulau di ujung timur Indonesia.

Saya melihat semua suku dan agama berdampingan damai di sini. Banyak anak-anak sekolah berjilbab berlatih tari dan berangkulan dengan temannya yang asli Papua. Di jalan orang-orang asal Sulawesi berinteraksi dgn orang asli Papua. Saya bersyukur sekali melihat bagian lain negeri ini. Membuka mata saya bahwa Bhinneka Tunggal Ika tidak hanya sekedar semboyan.

SEBUAH REFLEKSI

Saya kemudian berpikir, sungguh baik apabila kesempatan seperti ini didapatkan oleh semua ASN, setidaknya di lingkup Pemprov Jatim. Bukan kah dalam Undang-Undang ASN ada amanat bahwa selain kompetensi manajerial dan teknis seorang ASN juga harus menguasai kompetensi Sosial Kultural? Bahkan di Permenpan 38 Tahun 2017 juga ditegaskan bahwa yang dimaksud kompetensi Sosial Kultural adalah aspek kompetensi yang dinamakan Perekat Bangsa. Dalam Permenpan tersebut disebutkan bahwa Kompetensi Perekat Bangsa didefinisikan sebagai mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi. Hari ini saya sendiri masih merasa bahwa perbedaan yang ada terkadang masih menjadi batu sandungan dalam mewujudkan suatu program kegiatan. Padahal itu masih dalam level operasional, bagaimana kalau dalam level kebijakan?

Saya membayangkan apabila kita pernah merasakan berada dalam situasi kerja yang berbeda dalam keseharian kita di kantor, mungkin kita akan lebih bijaksana dalam bersikap dan berkarya. Mungkin boleh lah sesekali ASN Pemprov Jatim saling bertukar peran, misalnya yang biasa berada di kantor-kantor pusat di Surabaya merasakan dalam lingkungan yang bersentuhan dengan masyarakat kecil, seperti di UPT-UPT Dinas Sosial. Atau bersentuhan dengan pelayanan masyarakat di Rumah Sakit atau di terminal-terminal. Atau mengadakan program yang memungkinkan ASN Provinsi merasakan peran di garda terdepan di kecamatan atau kelurahan di daerah-daerah yang jauh dari pusat kebijakan. Yang orang Jawa merasakan berinteraksi dengan masyarakat Madura. Atau berada dalam lingkup komunitas Hindu di Tengger atau di Banyuwangi.

Dengan demikian kita akan semakin bijak menyikapi perbedaan. Kita jadi akan lebih meresapi makna ASN sebagai perekat bangsa. Dan yang terpenting akan muncul sikap empati kita terhadap orang-orang yang berbeda latar belakang budaya, suku dan agamanya tentunya dengan tetap berpegang teguh dalam keyakinannya masing-masing. Bhineka Tunggal Ika tak akan mustahil terejawantahkan dalam kehidupan kita sebagai ASN perekat bangsa. (**JAN-BKD**)

Tentang Penulis:



Penulis adalah Assessor Muda dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. Mengabdi sebagai Pegawai Negeri Sipil sejak tahun 2006. Ayah tiga orang anak ini memiliki komitmen untuk mendorong Assessment Center menjadi salah satu tools atau alat pengembangan pegawai dan tidak hanya sekedar menjadi sumber informasi penempatan.

MEDIA KEPEGAWAIAN BERTANYA...

MENJADI PNS PENGABDIAN ATAU PEKERJAAN?

Kirim jawaban Anda berupa tulisan (minimal 500 kata maksimal 1000 kata) ke alamat surel mediabkdjatim@gmail.com. Sertakan nama, nomor rekening dan NPWP dalam badan surel.

PALING LAMBAT 31 MEI 2019

Tulisan terbaik akan kami muat di Media Kepegawaian edisi April-Juni 2019 dan mendapatkan imbalan.

BKD DALAM FOTO



KEPALA BADAN MEMIMPIN UPACARA 17 MARET 2019



PENDEKATAN PELAYANAN KEPEGAWAIAN



WORKSHOP PENYUSUNAN KEBUTUHAN ASN

UJIAN DINAS DI BKD JATIM



EDISI : TW I JANUARI-MARET 2019

media KEPEGAWAIAN

Informasi Seputar Badan Kepegawaian Daerah Jawa Timur

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA TIMUR
Jalan Jemur Andayani No. 01 Surabaya
Telp. (031) 8477551 Fax. (031) 8477404

Website : bkd.jatimprov.go.id
Email : bkdjatim@gmail.com

@bkdjatim

