EDISI : TW III JULI-SEPTEMBER 2019

media KEPEGAWAIAN

Informasi Seputar Badan Kepegawaian Daerah Jawa Timur



BKD Provinsi Jawa Timur kembali meraih BKN Award 2019

9 772654 758002



Susunan Redaksi

PENANGGUNG JAWAB :

Anom Surahno, SH, M.Si

DEWAN REDAKSI :

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

REDAKTUR PELAKSANA :

Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Jawa Timur

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 Juli-Oktober 2019. Pada edisi kali ini kami sekaligus ingin mengucapkan selamat kepada segenap Pegawai yang bertugas di BKD Provinsi Jawa Timur karena atas ketulusannya dalam melaksanakan tugas sehingga BKD Provinsi Jawa Timur berhasil mendapatkan penghargaan BKN Award dalam kategori Perencanaan Kebutuhan, Pelayanan Pengadaan, Kepangkatan dan Pensiun Tingkat Provinsi.

Kami menyadari tidak mungkin penghargaan tersebut dapat kami peroleh tanpa adanya bantuan dan dukungan dari seluruh perangkat daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Untuk itu, dengan rendah hati kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas support, bantuan, kritik dan saran serta selama ini menjadi partner bagi kami dalam menjalankan tugas dan fungsi. Sebab fungsi kepegawaian pada dasarnya adalah fungsi penunjang dari segala aspek pemerintahan. Dan BKD Provinsi Jawa Timur tidak akan mampu menjalankan peranannya tanpa adanya dukungan.

Seperti edisi selanjutnya kami mengundang segenap pembaca untuk kembali mengirimkan tulisan kepada tim redaksi. Sekaligus kami ingin mengucapkan selamat kepada Saudara Arianto Triwahyudi, S.Psi dari Dinas Kelautan dan Perikanan karena tulisannya kami muat pada edisi kali ini dengan judul Melawan Radikalisme dengan Kearifan Lokal.

Akhir kata saya sampaikan selamat membaca dan mari bekerja yang lebih giat lagi demi Jawa Timur yang lebih baik.

BERITA

DAFTAR ISI

- BKD Provinsi Jawa Timur Kembali Raih BKN Award 3
- Kuatkan Jiwa Kebersamaan Demi Jawa Timur yang Lebih Baik 5
- Seputar BKD: 17 Agustus 6
- Seputar BKD: Penganugerahaan Satyalencana 7
- Seputar BKD: Rakor Penyelesaian KP Terpadu Periode Oktober 2019 8
- Seputar BKD: Pembekalan Menjelang Masa Purna Tugas Bagi PNS 9
- Seputar BKD: Diskusi Bersama Manajemen Pegawai Non-PNS 10
- Seputar BKD: Pelantikan Jabatan Fungsional 11
- Seputar BKD: Uji Kompetensi Bidang Pengembangan 12
- Dharma Wanita: Ajak Kurangi Sampah Plastik 13
- Opini: PNS Bekerja di Rumah, Kebijakan atau Sekedar Rencana? 14
- Opini: Konflik Norma Vertikal - Tinjauan Hukum Legalitas Pegawi BLUD 16
- Opini: Pengangkatan Jabfung Terhalang Formasi 18
- Opini: Anti Kritik? Anti Perubahan! 20
- Ekspedisi BKD: Pemetaan Kebutuhan Guru SMA/SMK di Kepulauan Sumenep 22
- Dari Pembaca: Melawan Radikalisme dengan Kearifan Lokal 25
- Wisata: Perpustakaan Kota Surabaya 27



Foto: Dokumentasi Badan Kepegawaian Negara

BKD Provinsi Jawa Timur Kembali Raih BKN Award

Di tahun 2019, Badan Kepegawaian Negara (BKN) kembali menyelenggarakan BKN Award yang pemenangnya akan diumumkan pada acara puncak Rapat Koordinasi Nasional (Rakornas) Kepegawaian tahun 2019, dilaksanakan di Yogyakarta pada tanggal 27 Agustus lalu.

BKN Award 2019 menjadi salah satu agenda yang paling dinantikan oleh seluruh pengelola manajemen kepegawaian di Indonesia. Pada siaran pers sebelumnya, telah dijelaskan bahwa BKN Award diberikan kepada instansi dengan kategori tunggal sebagai pengelola kepegawaian terbaik dengan indikator memenuhi seluruh 7 (tujuh) kriteria, yang meliputi perencaan formasi; pelayanan pengadaan, kepangkatan dan pensiun; implementasi Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK); implementasi Computer Assisted Test (CAT); penilaian kompetensi, penilaian kinerja, dan komitmen pengawasan.

Sementara untuk BKN Award 2019, 7 (tujuh) kriteria tersebut dibagi ke dalam 5 (lima) bagian, di antaranya: 1) Kategori I, Perencanaan Formasi & Pelayanan Pengadaan, Kepangkatan, dan Pensiun 2) Kategori II, Implementasi SAPK & Pemanfaatan CAT 3) Kategori III, Penilaian Kompetensi 4) Kategori IV, Implementasi Penilaian Kinerja 5) Kategori V, Komitmen Pengawasan Mekanisme penilaian BKN Award 2019 diawali dengan proses pengusulan daftar instansi terbaik yang meliputi 6 kandidat di setiap kategorinya; yakni kementerian, lembaga pemerintah non kementerian yang dipilih oleh BKN pusat, sedangkan untuk Provinsi, Kabupaten/Kota tipe A, Kabupaten/Kota tipe B dan Kabupaten/Kota tipe C dipilih oleh Kantor Regional (Kanreg) BKN di wilayah kerjanya.

Proses selanjutnya adalah verifikasi oleh unit JPT Pratama BKN Pusat yang terkait dengan masing-masing kategori, contohnya seperti kategori I yang akan diverifikasi oleh Pusat Perencanaan Kepegawaian & Formasi bersama Direktorat Pengadaan & Kepangkatan dan Direktorat Pensiun. Proses verifikasi ini dilakukan untuk menentukan 3 (tiga) instansi terbaik untuk masing-masing sub kategori dan kategorinya sesuai dengan kriteria, standar dan data pendukung yang dimiliki oleh unit JPT Pratama.

Saat ini, terdapat 163 instansi daerah yang diusulkan oleh 14 (empat belas) kanreg BKN telah berhasil masuk dalam daftar verifikasi unit sesuai kategori. Ditambah dengan kementeriandan lembaga non kementerian yang dipilih oleh unit terkait. Setelah proses verifikasi ini selesai, kemudian unit JPT Pratama akan mempresentasikan kriteria yang menjadi alasan terpilihnya 3 (tiga) kandidat terbaik tersebut untuk

ditentukan pemenangnya oleh tim penilai atas persetujuan Kepala BKN. Hasil akhir dari BKN Award 2019 ini ialah terpilihnya 30 pemenang award dari masing-masing sub kategori.

Sebagai informasi, terdapat perbedaan parameter atau pertanyaan sebagai variabel penilaian untuk masing-masing kategori, akan tetapi untuk interval nilai akan disamakan. Parameter penilaian BKN Award 2019 tidak berbeda dengan parameter yang digunakan pada tahun sebelumnya. Namun ada beberapa parameter yang dikelompokkan menjadi satu yakni kategori implementasi SAPK dan pemanfaatan CAT.

Dikutip dari: Siaran Pers BKN 069/RILIS/BKN/VII/2019



Ket: Anom Surahno (dua dari kanan) bersama dengan seluruh pemenang di kategori Perencanaan Kebutuhan, Pelayanan Pengadaan, Kepangakatan dan Pensiun.

Dapatkan Penghargaan untuk Keempat Kalinya

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur kembali menuai prestasi di BKN Awards. Tahun ini, penghargaan dalam kategori Perencanaan Kebutuhan, Pelayanan Pengadaan, Kepangkatan dan Pensiun Tingkat Provinsi.

Penghargaan ini diberikan langsung kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, Anom Surahno, S.H., M.Si oleh Dr. Ir. Bima Haria Wibisana, MSIS selaku kepala Badan Kepegawaian Negara. Ini bukan kali pertama BKD Provinsi Jawa Timur mendapatkan penghargaan. Dalam empat tahun terakhir, instansi ini kerap mendapatkan penghargaan yang bergengsi. Menunjukkan kredibilitas BKD Provinsi Jawa Timur di mata Indonesia.

Selain BKD Provinsi Jawa Timur, badan lainnya yang menerima penghargaan berjenis sama adalah:

- Kementerian ESDM
- Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan
- Pemkot Cirebon
- Pemkot Singkawang
- Pemkab Sikka

Ada 30 instansi yang mendapatkan penghargaan ini. Kepala BKN, Bima Haria Wibisana menyerahkan langsung penghargaan tersebut kepada 30 Instansi Pemerintah, melingkupi Kementerian, Lembaga Pemerintah Non-Kementerian (LPNK), Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten yang berhasil menyabet penghargaan sebagai pelaksana manajemen ASN berdasarkan keunggulan di masing-masing kategori yang dinilai.

Kepala Biro Humas BKN, Mohammad Ridwan menyampaikan bahwa BKN Award 2019 kali ini mencakup lima kriteria yang sudah dijelaskan di halaman sebelumnya.

"Kementerian, Lembaga Pemerintah Non-Kementerian yang dipilih oleh BKN pusat, sedangkan untuk Provinsi, Kabupaten/Kota tipe A, Kabupaten/Kota tipe B dan Kabupaten/Kota tipe C dipilih oleh Kantor Regional (Kanreg) BKN di wilayah kerjanya," terang Ridwan.

Juga Luncurkan Aplikasi SAPK

Dalam acara ini, BKN juga secara resmi meluncurkan generasi kedua Mobile App MySAPK yang dikhususkan bagi ASN, MySAPK 2.0. Kepala Biro Humas BKN, Mohammad Ridwan menjelaskan bahwa sejak 23 September 2019, MySAPK 2.0 telah hadir di Google Play Store dan dapat diunduh oleh seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia. Ridwan melanjutkan, MySAPK 2.0 menyajikan beragam fitur bermanfaat bagi ASN. "Selain itu, MySAPK 2.0 juga terintegrasi dengan BPJS, Taspen, dan Data Kependudukan Nasional," ujar Ridwan. (ath)

Kuatkan Jiwa Kebersaman

Demi Jawa Timur yang Lebih Baik



Foto: Biro Humas dan Protokol Jawa Timur

Perayaan HUT ke-74 Kemerdekaan RI di Jawa Timur tahun ini punya suasana yang berbeda. Dalam kesempatan tahunan ini, Gubernur Jawa Timur Khofifah Indar Parawansa rupanya mengajak banyak elemen untuk memperingati kemerdekaa. Hal ini terbukti dengan banyaknya elemen masyarakat yang diundang untuk hadir dalam Upacara Penurunan Bendera HUT Ke-74 Kemerdekaan RI di halaman Gedung Negara Grahadi Surabaya, Sabtu (17/8) sore. Ada juga elemen masyarakat yang diundang khusus seperti difabel, lanjut usia (lansia), anak yatim piatu, dan tukang becak.

"Saya minta secara khusus difabel dan anak yatim piatu hadir diundang, juga para lansia. Kemudian tukang becak se-Surabaya secara khusus diundang. Barangkali tukang becak belum pernah mengikuti upacara, baik penaikan maupun penurunan bendera," ujar Khofifah kepada media hari itu.

Menurut Gubernur Jawa Timur wanita pertama ini, mengundang lebih banyak elemen masyarakat dapat menimbulkan rasa tenggang rasa dan toleransi. Harapannya, jiwa Merah Putih dan semangat Pancasila dapat diperkuat. Selain itu juga makin meningkatkan jiwa ke-Indonesiaan masyarakat.

Selain mengundang masyarakatnya, Khofifah bersama wakilnya, Emil Dardak, juga melakukan Aubade Paduan Suara pelajar SMA/SMK se-Jatim. Di sesi ini, beliau meminta untuk bersama-sama menyanyikan lagu Terajana.

"Saya ingin mengajak bersama-sama menikmati syukur atas 74 tahun kemerdekaan Republik Indonesia. Jadi, hiburan rakyat ini gratis untuk masyarakat. Masyarakat bisa menikmati perayaan 17 Agustus. Tahun ini betul-betul banyak komunitas yang ikut merayakan HUT Kemerdekaan RI," jelasnya dengan rasa bahagia. (ath)



Foto: Biro Humas dan Protokol Jawa Timur



Pimpin Upacara 17-an

Kepala BKD Berharap untuk Tetap Kompak

"Saya berharap, kekompakan ini tidak berhenti saat kita bersenang-senang dikala lomba 17-an saja, tetapi juga setiap saat hingga seterusnya karena kita adalah keluarga besar, tidak hanya sebagai instansi tetapi juga sebagai bangsa Indonesia," itulah kalimat sambutan dari Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, Anom Surahno saat membuka apel pagi di hari Senin, 18 Agustus 2019.

Sebelumnya, semua pegawai BKD Provinsi Jawa Timur terlibat dalam berbagai keseruan dalam menyambut hari ulang tahun Republik Indonesia yang ke-74. Tidak hanya lomba-lomba, berbagai kegiatan lain seperti menyanyi bersama, makan dengan cara liwetan, serta membuat gapura juga dilakukan tahun ini.

Kompak, itulah yang terasa dalam serangkaian kegiatan menyambut tanggal 17 Agustus 2019. Hal ini pulalah yang dilihat oleh Anom, sehingga beliau menyampaikan kesannya pada apel pagi itu. Kekompakan inilah yang seharusnya dijaga dan terus dilestarikan. Tidak hanya kepada sesama pegawai, tetapi juga kepada semua saudara sebangsa dan setanah air.

Lomba-lomba yang dihadirkan tahun ini merupakan hasil ide dari 13 CPNS yang baru saja bekerja di BKD Provinsi Jawa Timur mulai bulan Mei lalu. Kolaborasi mereka ini juga merupakan salah satu hal yang mewarnai BKD Provinsi Jawa Timur saat ini. Umumnya, lomba-lomba yang diusung menggunakan media air, tidak sedikit pegawai yang saling melempar air pada satu sama lain, membuat semuanya menjadi makin akrab dan dekat.

Selain lomba, hal lain yang makin mendekatkan pegawai tahun ini adalah adanya makan ala liwetan. Di mana, semua duduk bersama untuk mengambil makanan yang disediakan dalam satu pelepah pisang panjang.

Hal yang berbeda lainnya adalah dengan adanya gapura yang dibangung khusus untuk hari tersebut. Gapura ini tampak apik dengan hiasan lampu gaya lama dan tumbuh-tumbuhan yang membuatnya tampak makin elegan. (ath)


Foto: Imam - Bidang PKPH BKD Prov Jatim

PENGANUGERAHAN TANDA KEHORMATAN
Satyalencana Karya Satya

Sebagaimana yang diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, bahwa "PNS yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan."

Salah satunya adalah dengan menganugerahkan tanda kehormatan. Dalam pelaksanaannya, pada tanggal 15 Agustus 2019 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur telah melangsungkan Upacara Penganugerahan Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya bagi pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang telah memiliki masa kerja XXX, XX, dan X tahun.

Upacara tersebut berlangsung di Gedung Negara Grahadi dengan dipimpin oleh Gubernur Jawa Timur, Khofifah Indar Parawansa sebagai Inspektur Upacara dan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai Pembaca Keputusan Presiden Nomor : 29/TK/Tahun 2019 tentang Penganugerahan Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya.

Sejumlah 150 orang peserta penyematan yang terdiri dari 49 orang XXX tahun, 67 orang XX tahun dan 34 orang X tahun mengikuti upacara dengan sangat khidmat. Setelah melakukan penyematan, Gubernur Jawa Timur yang diikuti oleh para undangan memberikan ucapan selamat kepada para peserta sebagai bentuk rasa terima kasih atas pengabdian selama menjadi ASN.




Foto: Imam - Bidang PKPH BKD Prov Jatim



Foto: Intan - Bidang Mutasi BKD Prov Jatim

RAPAT KOORDINASI

Penyelesaian KP Terpadu Periode Oktober 2019

Pada tanggal 6 September 2019, Bidang Mutasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur memiliki kegiatan besar yang sudah ditunggu oleh banyak orang. Kegiatan yang bertajuk Rapat Kordinasi Penyelesaian Kenaikan Pangkat (KP) Terpadu Periode Oktober 2019 ini akhirnya dilaksanakan dan disambut antusias oleh semua OPD yang diundang.

Ada yang istimewa di rapat yang diadakan di Pamekasan ini, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tidak hadir sendiri, karena Kanreg II Badan Kepegawaian Negara Surabaya pun turut hadir untuk meramaikan acara rutin ini.

Hadirnya Kanreg II BKN Surabaya ini bukan tanpa alasan, karena dalam acara yang rutin diadakan tiap bulan April dan Oktober ini, ada kegiatan khusus dari mereka. Yaitu tentang sosialisasi Perka BKN No. 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi. Tidak hanya itu, acara ini juga membahas tentang pelaksanaan Seleksi CPNS 2019.

Seperti acara Rakor Penyelesaian KP Terpadu pada sebelum-sebelumnya, kegiatan ini pun ditutup dengan penyerahan KP secara simbolis kepada kepala masing-masing OPD. Termasuk juga kepada Bakorwil Pamekasan yang menjadi tuan rumah. (ath)


Foto: Intan - Bidang Mutasi BKD Prov Jatim

Pembekalan Menjelang Masa Purna Tugas

Bagi Pegawai Negeri Sipil



Masa Purna Tugas atau dikenal juga dengan sebutan pensiun terkadang menjadi momok bagi para Pegawai Negeri Sipil. Terutama bagi mereka yang kerap beraktivitas dari pagi hingga malam. Padahal sebenarnya, masa purna tugas merupakan waktu yang terbaik yang bisa diterima oleh para PNS, karena ada banyak sekali hal tertunda yang bisa dilakukan setelah seorang pegawai menjalani masa pensiunnya.

Oleh dasar itulah, Bidang PKPH BKD Provinsi Jawa Timur mengadakana acara Pembekalan Menjelang Masa Purna Tugas bagi Pegawai Negeri Sipil. Acara yang dilakukan selama tiga hari di Banyuwangi ini mengundang seluruh OPD Kdi Jawa Timur yang memiliki PNS dengan masa kerja yang hampir selesai.

Bertempat di hotel Illira Banyuwangi, kegiatan yang berlangsung pada 18 September 2019 hingga 20 September 2019 ini juga dibuka langsung oleh Kepala BKD Provinsi Jawa Timur, Anom Surahno, S.H., M.Si., dan juga Kepala Bidang PKPH, Kombong Pasulu, S.H., M.M.

Dalam acara ini, para PNS tidak hanya mendapatkan wejangan untuk hidup di masa tua, namun juga apa-apa yang harus dipersiapkan sebelum itu. Dihimbau juga untuk para PNS tetap melaksanakan tugasnya hingga akhir masa kerja. Diharapkan pula para PNS yang akan purna tugas ini untuk tidak memutus tali silaturahmi dengan teman-teman yang ada di instansi sekaligus Provinsi Jawa Timur. (ath)



Foto: Imam - Bidang PKPH BKD Pemprov Jatim

Diskusi Bersama

MANAJEMEN PEGAWAI NON-PNS

STUDI BANDING BKD KABUPATEN KEDIRI



Pada hari Jumat, 26 Juli 2019 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur kedatangan tamu istimewa dari Kediri. Tim Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kediri ini tiba di tempat pada pukul 09:00 WIB dan disambut langsung oleh Kepala Bidang Perencanaan, Pengadaan, Pengolahan Data dan Sistem Informasi (P3DASI), Hasyim Asyhari dan juga Kepala Sub Bidang Perencanaan dan Formasi, Danar Andriyanto serta Kepala Sub Bidang Pengadaan ASN, Anie Susi Lestari.

Agenda dari BKD Kabupaten Kediri ini adalah untuk melakukan studi banding tentang manajemen tenaga non-PNS. Beberapa poin yang diangkat oleh mereka adalah tentang usulan pengangkatan dan proses perekrutan, pendataan serta pengolahan data, kesejahteraan serta peningkatan kapasitas dan evaluasi serta pengawasan dan pengendaliannya.

Dikumpulkan di ruang rapat bidang P3DASI, Hasyim menjawab pertanyaan-pertanyaan dari para tamu ini melalui cara perbandingan dengan apa yang sudah dilakukan oleh BKD Provinsi Jawa Timur. Salah satunya dengan menjelaskan bahwa mengapa Provinsi Jawa Timur belum mengadakan PPPK Tahap 1.

"Eks THK-2 saat ini sudah bekerja di instansi Pemprov, namun sebelumnya mereka adalah tenaga dari Kab/Kota sehingga susah melakukan validasi data," jelasnya kepada tim BKD Kabupaten Kediri yang datang dengan lima orang tersebut.

"Setelah mendapat pegawai pun, juga harus segera dilakukan validasi data agar jaminan kesejahteraan pegawai tersebut bisa dipertanggung jawabkan," tukasnya sebagai penutup pada acara studi banding yang berakhir pada pukul 11:30 WIB ini. (ath)



Foto-foto: Athira - Bidang P3DASI BKD Prov Jatim



Lantik 11 Pejabat Fungsional

KEPALA BKD JATIM BERPESAN UNTUK LEBIH CEPAT DAN FLEKSIBEL

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur melaksanakan Kegiatan Pengambilan Sumpah Dan Pelantikan Pejabat Fungsional Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur pada tanggal 2 September 2019 di Aula Abdi Praja Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Jl. Jemur Andayani I Surabaya.

Kegiatan ini dihadiri langsung oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Timur Anom Surahno, S.H,. M,Si,. Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas, berikut tamu undangan serta pejabat yang akan di ambil sumpah dan di lantik menjadi Pejabat Fungsional.

Pelantikan dan sumpah pejabat fungsional merupakan amanah dari Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, pasal 87 bahwa setiap PNS yang diangkat menjadi pejabat fungsional wajib dilantik dan diambil sumpah/janji menurut agama atau kepercayaan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Pelantikan dan pengangkatan sumpah/janji Jabatan dilakukan terhadap PNS yang diangkat menjadi pejabat fungsional melalui pengangkatan pertama, perpindahan dari Jabatan lain dan penyesuaian/inpasssing.

Kegiatan ini diikuti oleh 11 orang Pejabat Fungsional yang terdiri dari 6 orang Pejabat Fungsional yang berasal dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur serta 5 orang pejabat dari OPD lain di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Badan Kepegawaian Daerah juga turut mengundang 2 rohaniawan yang berasal dari KEMENAG Wilayah Provinsi Jawa Timur antara lain Rohaniawan Islam dan Rohaniawan Katolik sebagai Pendamping Pengukuh para Pejabat Fungsional yang akan di ambil sumpahnya.

Dalam sambutannya pada kegiatan ini, kepala BKD Provinsi Jawa Timur memberikan selamat serta memberikan semangat kepada pejabat yang baru di lantik agar selalu menjadi ASN yang profesional dan melaksanakan tugas yang telah diamanatkan oleh negara kepada masing masing-masing ASN karena tantangan di masa depan semakin ketat sehingga para ASN harus lebih maksimal dalam memberikan pelayananan kepegawaian serta membuat inovasi agar pelayanan kepada masyarakat lebih maksimal lagi.

Kepala BKD juga menuturkan bahwa jabatan fungsional yng sekarang jumlahnya sekita 116 jabatan dan akan terus bertambah jumlahnya sehingga ASN di masa depan akan di tuntut lebih cepat dan flexible. Kepala BKD juga berpesan bahwa pengambilan Sumpah dan Pelantikan pejabat, bukanlah sekedar acara seremonial melainkan mengandung makna sebuah pengukuhan terhadap tugas dan amanat yang telah dipercayakan oleh negara kepada pejabat fungsional yang dilantik, sehingga kepada pejabat yang baru dilantik, seharusnya amanat tersebut diterima dengan rasa tanggungjawab disertai dedikasi, integritas, dan sikap profesionalisme sebagai wujud pengabdian serta pelayanan kepada masyarakat, bangsa, dan Negara. (bay)



Uji Kompetensi Digelar

HARAPKAN ASN MENDAPATKAN JABATAN YANG TEPAT



Foto: Aditya - Bidang Pengembangan BKN Prov Jatim

Pada 7 Agustus 2019, uji Kompetensi digelar oleh BKD Provinsi Jawa Timur. Perhelatan bagi PNS yang ingin naik grade ini diadakan oleh tim uji kompetensi BKD.

Bedanya, pelaksanaan kali ini tidak ada kaitannya dengan promosi jabatan para eselon, melainkan hanya para PNS yang berpindah jabatan dari unit kerja lama ke unit kerja baru sesuai kebutuhan pada peta jabatan.

Uji kompetensi ini terbukti efektif diterapkan pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Hal ini disebabkan karena PNS yang masih duduk pada jabatan pelaksana dapat pindah ke jabatan pelaksana lainnya asalkan terdapat formasi lowong yang dimungkinkan untuk diisi dari unit kerja lainnya. Selain itu, uji kompetensi juga dibuat bagi mutasi masuk dari luar Pemerintah Provinsi Jawa Timur Jatim. Ujian ini diperlukan karena adanya tren yang terjadi setelah diberlakukan kebijakan remunerasi. Banyak yang berlomba-lomba ingin menaikkan kelas jabatan.

Ujian ini mempunyai beberapa tahapan, yaitu Tes Kemampuan Dasar dengan Computer Assisted Test (CAT), tes IT, wawancara dan presentasi karya tulis. Kemudian setiap peserta diwajibkan melengkapi lembar porto folio agar saat pendalaman wawancana bisa terpotret potensi dan kemampuannya. Diharapkan, saat dinyatakan kompeten pada jabatan tersebut dapat menjalankan amanah dan professional dalam karirnya. Contohnya, saat wawancara ternyata diketahui yang bersangkutan lebih cocok di lapangan ketimbang di manajerial, atau dia lebih menguasai bidang lain ketimbang bidang yang saat ini diembannya. Jadi seorang ASN diarahkan pada pengembangan karirnya. Artinya, penempatan ASN ke depannya akan lebih terarah pada kompetensinya, bukan minatnya.

Jika mereka bertugas di tempat yang sesuai dengan kemampuannya, diharapkan karirnya akan lebih cepat berkembang. Jadi, uji kompetensi ini dilakukan dengan penekanan pada pengembangan karir. Uji kompetensi juga akan terus di gelar pada kesempatan berikutnya.

Peserta uji kompetensi berjumlah 24 orang, mereka berasal dari delapan OPD berbeda di Jawa Timur. Setelah tahap pertama, akan ada ujian tahap kedua. Ujian tahap kedua ini akan digelar dengan jenis jabatan lain dengan melibatkan stake holder pada masing-masing instansi pembina jabatan pelaksana. (dns/ath)



Foto: Aditya - Bidang Pengembangan BKN Prov Jatim



Ajak untuk Kurangi Sampah Plastik dan Perhatikan Kesehatan

Plastik adalah salah satu jenis bahan yang tidak bisa diuraikan dalam waktu yang sangat panjang. Jumlah penggunaannya yang tinggi di masyarakat modern menjadi salah satu masalah yang tidak bisa diselesaikan hingga saat ini, utamanya di negara berkembang seperti Indonesia. Oleh karena itu, kini digalakkan berbagai gerakan untuk mengurangi penggunaan sampah plastik agar tidak menambah masalah di masa depan.

Dharma Wanita Persatuan Badan Kepegawaian Provinisi Jawa Timur pun menetapkan peraturan baru untuk membantu terwujudnya hal tersebut. Dalam pertemuan rutin dan arisan pada bulan Agustus 2019, Ketua DWP BKD Provinsi Jawa Timur, Kristinari Anom Surahno mempertegas peraturan ini.

"Mulai pertemuan kali ini hingga seterusnya, tidak akan lagi ada air kemasan yang diberikan bersama kue, kami harap para anggota DWP BKD Provinsi Jawa Timur bisa membawa tempat minum sendiri dan mengisi airnya dengan dispenser yang disediakan," jelasnya dalam sambutan pertemuan tersebut.

Untuk memberikan solusi nyata, DWP BK Provinsi Jawa Timur memberikan tumbler siap pakai yang disponsori oleh Bank Jatim. Tumbler ini diharapkan bisa dibawa di tiap pertemuan untuk mengisi air minum. Tidak hanya tentang sampah plastik, DWP BKD Provinsi Jawa Timur juga mendatangkan narasumber dari Rumah Sakit Husada Utama untuk memberikan penyuluhan tentang penyakit di daerah hati.

Karena, penyebab penyakit di organ penting tersebut sangat banyak jumlahnya. Salah satunya adalah penggunaan wadah plastik yang tidak higienis atau digunakan berulang-ulang oleh orang yang berbeda.

Dalam pertemuan rutin dan arisan kali ini juga diadakan cek ringan untuk melihat kondisi gula darah dan tekanan darah dari masing-masing anggota. Diharapkan setelah mengetahui hasilnya, pola hidup sehat dapat semakin digalakkan oleh para anggota DWP BKD Provinsi Jawa Timur. (ath)



Ket: Anggota DWP BKD Prov Jatim melakukan cek darah dengan RS Husada Utama
Foto: Athira - Bidang P3DASI BKD Prov Jatim

PNS Bekerja di Rumah?

KEBIJAKAN ATAU SEKEDAR RENCANA?

Oleh: Faristian Marga Narinta, SH, MPA (ENHANCED)
Analis Kepegawaian Ahli Muda

Deputi SDM Aparatur Kemenpan RB, Setiawan Wangsaatmaja, menyampaikan bahwa Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sedang menyusun aturan yang memungkinkan PNS untuk bekerja dari rumah. Rencana tersebut disusun dalam rangka menyambut Reformasi Birokrasi 4.0 untuk mencapai percepatan layanan, efisiensi layanan, akurasi layanan, dan fleksibilitas kerja. Lebih lanjut Setiawan menyatakan bahwa fleksibilitas kerja dimaksudkan untuk memberi kesempatan kepada PNS dengan jabatan-jabatan tertentu dan berkinerja baik untuk bekerja dari rumah (Movanita, 2019). Hingga saat ini belum terdapat informasi lebih lengkap terkait jabatan atau kontrak kerja seperti apa yang diperbolehkan untuk bekerja dari rumah.

Kesempatan bagi pegawai untuk bekerja dari rumah sebenarnya bukan hal baru di sektor swasta. Perusahaan seperti Auttomatic, 10Up, GitLab, Hubstaff, dan Buffer merupakan beberapa perusahaan yang keseluruhan pegawainya bekerja dari rumah. Sedangkan Apple, Amazon, IBM, Dell, dan Xerox memberikan kesempatan bagi pegawainya untuk bekerja dari rumah. Flexible working berbeda dari remote working. Pada remote working, pegawai bekerja dari rumah sedangkan pada flexible working, pegawai diberi kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaan dari luar kantor atau pada waktu-waktu lain selain pada jam kantor normal. Pada Pusbang ASN, suasana kantor dibuat seperti co-working space dimana pegawai bebas untuk bekerja darimana saja pada jam kantor. Namun apakah ini yang dimaksud flexible working oleh Menpan?

Kemenpan RB menyatakan bahwa rencana flexible working meniru sistem yang berlaku di Australia. Menurut Fair Work Ombudsman Australia, setiap pegawai yang telah bekerja di tempat yang sama selama paling sedikit 12 bulan dapat mengajukan permohonan flexible working dengan syarat-syarat, antara lain :

1. Merupakan orang tua, atau punya tanggung jawab untuk merawat anak kecil yang dalam usia sekolah atau lebih muda;
2. Merupakan seorang perawat (berdasarkan Carer Recognition Act 2010)
3. Memiliki disabilitas;
4. Berusia 55 tahun atau lebih;
5. Mengalami kekerasan dalam rumah tangga;
6. Bertanggung jawab untuk menyediakan dukungan dan perawatan kepada anggota keluarga yang merupakan korban kekerasan dalam rumah tangga.

Membandingkan kesiapan Indonesia dengan Australia rasanya kurang tepat. Sebagai contoh pada tahun 2018 kualitas Human Development Index berada



pada peringkat 3, sedangkan Indonesia berada pada peringkat 116 dari 189 negara.

Wacana agar PNS dapat bekerja dari rumah juga dianggap meniru start-up. Perusahaan start-up memberikan kebebasan bagi pegawainya untuk bekerja darimana saja termasuk dari rumah. Meski wacana fleksibilitas kerja pada start-up terkesan menarik, akan tetapi hal tersebut masih kurang tepat. Karena start-up adalah soal budaya kerja, dan membangun wacana fleksibilitas kerja bukan hanya soal aturan atau kebijakan tapi soal budaya yang telah dibentuk bertahun-tahun.

Secara umum keuntungan dari flexible working antara lain efisiensi biaya, pelayanan konsumen 24 jam, terciptanya budaya yang mendukung inovasi, mendukung keseimbangan hidup termasuk peningkatan hubungan dengan keluarga, serta perasaan rileks, tidak stres, dan fokus bekerja. Akan tetapi organisasi dengan pegawai yang bekerja dari rumah juga membutuhkan upaya lebih keras untuk membentuk tim yang solid. Terbatasnya informasi dapat menyebabkan masalah komunikasi serta ketidakpercayaan antar anggota tim. Terdapat risiko kemungkinan pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kualitas pekerjaan, level kepedulian karyawan, serta kepuasan kerja. Masalah utama dari kebijakan bekerja dari rumah adalah perasaan terasing serta hilangnya motivasi.



Keuntungan dari flexible working antara lain efisiensi biaya pelayanan konsumen 24 jam terciptanya budaya yang mendukung inovasi, mendukung keseimbangan hidup

Bekerja dari rumah memberikan beban yang lebih berat bagi pejabat pengawas. Pejabat pengawas dituntut untuk keluar dari peran manajerial menuju peran leader yang menginspirasi pegawai untuk menjadi lebih baik, memotivasi pegawai agar giat bekerja, mampu membuat keputusan secara mandiri, serta self-organising tanpa pengawasan. Memiliki pegawai yang bekerja dari rumah memerlukan investasi ekstra pada pembentukan kerjasama tim untuk memastikan setiap pegawai menjadi bagian dari tim.

Meski secara umum flexible atau remote working dihubungkan dengan perusahaan berbasis teknologi, pada kenyataannya terdapat beberapa industri lain yang memberi kesempatan bagi pegawainya untuk bekerja dari rumah. Demikian teknologi masih menjadi bagian penting dalam kebijakan flexible working. Tahun 2016, berdasarkan pernyataan dari Kepala Pusat Literasi dan Profesi SDM Informatika Kominfo, hanya 20% PNS di Indonesia yang melek IT (Rachman, 2016). Hal ini tentunya akan menjadi tantangan tersendiri untuk mewujudkan rencana PNS bekerja dari rumah.

Wacana PNS bekerja dari rumah merupakan sebuah ide yang harus diapresiasi, karena bagaimanapun juga wacana tersebut menunjukkan adanya upaya untuk menghilangkan sekat-sekat birokrasi, munculnya keinginan akan perubahan besar untuk mengikuti sektor swasta atau bahkan start-up, dan adanya upaya menjadikan PNS sebagai suatu profesi yang mampu mengikuti perkembangan jaman. Akan tetapi, masih banyak hal yang harus dipersiapkan untuk mewujudkan wacana tersebut. Beberapa diantaranya adalah pelatihan penguasaan IT bagi seluruh karyawan, perubahan budaya dalam organisasi, serta kesiapan aturan dan kebijakan untuk menjamin akuntabilitas pelaksanaan pekerjaan. Jadi sudah siapkah kita bekerja dari rumah?

Konflik Norma Vertikal

SEBUAH TINJAUAN HUKUM LEGALITAS PEGAWAI BLUD

Oleh: Rajma Tri Handoko, S.IP
Analis Kepegawaian Ahli Pertama

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah pada pasal 3 ayat (4) disebutkan bahwa Pegawai BLUD berasal dari PNS dan PPPK. Artinya tidak ada lagi aturan terkait fleksibilitas dalam pengangkatan pegawai untuk instansi BLUD, sebagaimana ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah. Namun, pada ayat 5 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 juga menjelaskan bahwa instansi dengan Pola Pengelolaan Keuangan BLUD dapat mengangkat pegawai dari tenaga profesional.



Disinilah letak kegamangan tersebut terjadi, apa pengertian tenaga profesional pada instansi BLUD ini? Apa yang dimaksud dengan profesional? Apa saja ciri-ciri dari profesional?

Kata profesional menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia memiliki arti: 1. bersangkutan dengan profesi; 2. memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya; 3. mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya (lawan amatir).

Dari pengertian tersebut tentunya dibutuhkan kejelasan terkait beberapa hal. Pertama, apa kriteria tenaga profesional yang dapat direkrut untuk menjadi pegawai BLUD. Kedua, bagaimana cara menganalisis kebutuhan pegawai khususnya pada instansi dengan Pola Pengelolaan Keuangan BLUD baik dari segi perencanaan maupun pemenuhan pegawainya. Ketiga, kapan kebutuhan pegawai tersebut dipenuhi dari CPNS, kapan dipenuhi dari PPPK, dan kapan pegawai di instansi BLUD dipenuhi dari jenis tenaga profesional sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018.

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diundangkan pada tanggal 28 November 2018 lalu, pada Pasal 96 dan 99 secara eksplisit menegaskan pelarangan pengangkatan pegawai Non-ASN dan pembatasan masa kerja paling lama sampai dengan 5 tahun kedepan bagi pegawai Non-PNS yang saat ini sudah bertugas aktif pada instansi pemerintah, 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.

Jika kita melihat istilah hukum, Lex posterior derogat legi priori yaitu asas penafsiran hukum yang menyatakan bahwa hukum yang terbaru (lex posterior) mengesampingkan hukum yang lama (lex prior). Atau dalam pengertian lain Lex specialis derogat legi gene-

li yaitu asas penafsiran hukum yang menyatakan bahwa hukum yang bersifat khusus (lex specialis) mengesampingkan hukum yang bersifat umum (lex generalis). Dalam pembahasan ini penulis ingin menjelaskan bahwa Peraturan Menteri Dalam Negeri tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Pemerintah atau bahkan bertentangan dengan Undang-Undang.

Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 masih diperkenankan untuk melakukan rekrutmen pegawai pada ketenagaan dengan jenis atau kriteria profesional. Sementara pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 dilarang mengangkat pegawai dengan jenis apapun selain PNS dan PPPK pada instansi pemerintah. Adanya peraturan yang kontradiktif ini menimbulkan pertanyaan, apakah instansi pemerintah yang menggunakan Pola Pengelolaan Keuangan BLUD masih diperbolehkan melakukan rekrutmen pegawai dengan status Non-PNS ataupun Non-PPPK?

Untuk Pemerintah Provinsi Jawa Timur sendiri terdapat beberapa instansi yang menggunakan Pola Pengelolaan Keuangan BLUD diantaranya 5 Rumah Sakit Umum Daerah, 9 Rumah Sakit, 2 Akademi dan 1 Pelatihan Kesehatan pada UPT Dinas Kesehatan serta sebagian kecil SMA/SMK di lingkungan Dinas Pendidikan. Semua BLUD tersebut merupakan instansi yang melakukan pelayanan dasar, baik itu dalam hal pendidikan maupun kesehatan.

Tentunya untuk pemenuhan pegawai pada instansi yang melakukan pelayanan dasar haruslah mendapatkan prioritas dan segera harus dipenuhi jika terjadi kekurangan. Tidaklah mungkin Rumah Sakit yang melakukan pelayanan kepada pasien namun tidak didukung dengan jumlah tenaga kesehatan yang memadai, ataupun instansi pendidikan seperti SMA/SMK yang memberikan pelayanan kepada para murid namun tidak di-support dengan pemenuhan guru dan tenaga kependidikan lainnya.

Pada akhir tulisan ini, penulis ingin menyampaikan apakah Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 telah terjadi konflik norma vertikal dengan aturan diatasnya dalam hal ini Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah?

Adanya peraturan yang kontradiktif ini menimbulkan pertanyaan, apakah instansi pemerintah yang menggunakan Pola Pengelolaan Keuangan BLUD masih diperbolehkan melakukan rekrutmen pegawai dengan status Non-PNS ataupun Non-PPPK?



Ilustrasi: Vecteezy.com

Selanjutnya jika Badan Layanan Umum Daerah yang dalam hal ini juga termasuk instansi pemerintah tersebut melakukan pengangkatan pegawai dengan kriteria tenaga profesional, apakah jenis ketenagaan tersebut termasuk ketegori legal menurut aturan yang berlaku?



Pengangkatan Jabatan Fungsional Terhalang Formasi

Oleh: Yudi Jihwindriyo, S.STP., M.Sos
Analis Perencanaan Sumber Daya Manusia Aparatur

Pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi terus mendorong PNS untuk ikut dalam program penyesuaian/inpassing ke dalam jabatan fungsional. Program penyesuaian/inpassing adalah proses pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan fungsional guna memenuhi kebutuhan organisasi sesuai dengan peraturan perundangan dalam jangka waktu tertentu.

Inpassing diyakini sebagai rangkaian panjang dalam mempertahankan dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap instansi (retain dan engagement) bagi para pegawai, khususnya bagi mereka yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja. Tuntutan manajemen SDM yang lebih human capital oriented memaksa Pemerintah untuk merancang sistem penghargaan dan karier PNS yang mampu membuat pegawai merasa "betah" di kantor dan berkontribusi aktif terhadap instansinya masing-masing. Dengan sistem karier dan penghargaan dalam jabatan fungsional yang jelas diharapkan dapat mencegah keluarnya orang-orang potensial di lingkungan PNS.

Tidak dapat dipungkiri, jabatan fungsional kini menjadi primadona baru dalam manajemen ASN. Bergabungnya PNS dalam jabatan fungsional diyakini akan semakin menumbuhkan gairah dalam bekerja. Begitulah, karena karier jabatan fungsional ditentukan oleh dirinya sendiri. Tak lagi menunggu pertolongan tangan "dewa" dalam hal promosi dan kenaikan jabatan. Selain uraian tugas yang sudah jelas, nafas kompetensi dan kompetisi semakin kuat di dalam manajemen karier jabatan fungsional. Hal tersebut dikuatkan pula bahwa jabatan fungsional mendapatkan tempat spesial di pangkuan remunerasi. Sebagai contoh misalnya, kelas jabatan ahli muda sejajar dengan pejabat pengawas, ahli madya setara dengan pejabat administrator dan ahli utama satu strip dibawah jabatan pimpinan tinggi. Tentu dengan resiko pertanggungjawaban anggaran yang nihil.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 42 Tahun 2018 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Fungsional melalui penyesuaian/inpassing menyatakan bahwa batas waktu pelaksanaan inpassing akan berakhir pada April 2021. Namun pengusulan dan pelaksanaan uji kompetensi akan berakhir di tanggal 6 Oktober 2018. Dalam peraturan yang dimaksud juga dijelaskan bahwa pelaksanaan penyesuaian/inpassing harus didasarkan pada kebutuhan jabatan fungsional dan peta jabatan yang ditetapkan oleh Menteri yang melaksanakan urusan di bidang pendayagunaan aparatur negara. Ketentuan dimaksud nampaknya belum sepenuhnya dipahami oleh para pegawai yang akan diusulkan ke dalam

jabatan fungsional khususnya melalui jalur inpassing. Akibatnya keinginan yang kuat masuk ke dalam jabatan fungsional terhalang dengan ketersediaan formasi.

Selama ini muncul anggapan bahwa rekomendasi kelulusan uji kompetensi dari Instansi Pembina adalah sama dengan rekomendasi formasi. Ternyata beda. Hendaknya keduanya berjalan beriringan. Penetapan rekomendasi formasi bersamaan dengan turunnya hasil uji kompetensi. Ada serangkaian langkah yang harus ditempuh oleh perangkat daerah pengusul. Usulan uji kompetensi kepada instansi pembina melalui BKD hendaknya disertai dengan usulan formasi jabatan. Selanjutnya usulan dimaksud akan diproses secara paralel kepada instansi pembina dengan kewenangan masing-masing. Usulan formasi harus ditandatangani oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau Pejabat yang berwenang, dalam hal ini adalah Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Timur.

Selain prosedur pengusulan formasi yang belum dipahami secara optimal, beberapa proses penyusunan formasi belum sesuai dengan norma, standar dan prosedur penyusunan formasi. Dalam banyak kasus saat ini penyusunan formasi jabatan fungsional masih dihitung menggunakan analisis jabatan dan analisis beban kerja yang diseragamkan antar jabatan, padahal pada dasarnya penyusunan formasi jabatan fungsional sangat spesifik berdasarkan kekhasan masing-masing jabatan. Ketentuan tersebut belum dipahami oleh para pengambil kebijakan dan pengelola kepegawaian di Lingkungan Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Selain itu, saat ini proses pengusulan formasi dilakukan langsung ke Instansi Pembina Jabatan Fungsional. Dengan cara ini, maka terjadi banyak keterlambatan penetapan formasi jabatan fungsional

Selama ini muncul anggapan bahwa rekomendasi kelulusan uji kompetensi dari Instansi Pembina adalah sama dengan rekomendasi formasi. Ternyata beda.





dan pengelola kepegawaian tidak mendapatkan feedback serta informasi terkait pengajuan formasi tersebut dikarenakan kesalahan prosedur. Hendaknya dalam mengusulkan formasi dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dan setiap perangkat Daerah menyampaikan usulan secara tertulis dengan melampirkan: a) Analisis Jabatan b) Analisis Beban Kerja (spesifik berdasarkan pedoman penyusunan formasi jabatan masing-masing) c) Peta Jabatan d) Form Rekapitulasi dan e) Bezetting. Hal tersebut perlu ditekankan kepada para pengelola pemangku kepentingan dan pengambil kebijakan serta pengelola kepegawaian agar penyusunan formasi jabatan fungsional dapat ditetapkan tepat waktu.

Dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 56 dijelaskan bahwa setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. Artinya susunan kebutuhan dimaksud hendaknya merupakan kesatuan dalam hal perencanaan kepegawaian. Dalam konteks formasi jabatan fungsional, susunan kebutuhan harus menggambarkan formasi di masing-masing jenjang jabatan. Hal ini untuk menghindari proses berulang penyusunan formasi di setiap tahun berjalan.

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor: B/528/M.SM.01.00/2018 tanggal 15 Oktober 2018 tentang Mekanisme Pengangkatan PNS dalam jabatan fungsional, dinyatakan bahwa Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah yang berencana mengangkat PNS ke dalam jabatan fungsional melalui pengangkatan pertama, perpindahan dari jabatan lain dan melalui penyesuaian/inpassing, wajib didahului dengan penyampaian usulan kepada Instansi Pembina Jabatan Fungsional untuk mendapatkan rekomendasi sebelum menyampaikan usulan dimaksud kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Selain itu, mengingat batas akhir proses pengajuan inpassing hingga 6 Oktober 2018 maka penyusunan formasi jabatan fungsional perlu segera dikoordinasikan oleh perangkat daerah pengusul, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, Instansi Pembina Jabatan Fungsional dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi agar inpassing dapat dilakukan tepat waktu.



Anti Kritik? Anti Perubahan !

Oleh: Faristian Marga Narinta, SH, MPA
Analis Kepegawaian Ahli Muda



Beberapa bulan lalu media sosial dihebohkan dengan cuitan akun @hendralm di twitter yang memaparkan dugaan jual beli data KTP dan KK. Cuitan tersebut merupakan respon atas sebuah unggahan di facebook tentang seseorang yang menawarkan untuk menjual ribuan data KTP dan KK. Selanjutnya, berbagai kritik bermunculan ditujukan kepada kinerja Ditjen Kependudukan dan Catatan Sipil. Bukannya melakukan investigasi atas kebenaran dugaan tersebut, langkah yang diambil oleh Menteri Dalam Negeri adalah melaporkan pemilik akun @hendralm ke polisi atas kasus dugaan pelanggaran (lagi-lagi) Undang-Undang ITE. Meski kemudian kasus ini menguap, tidak nyana kejadian tersebut membuat pemerintah dan birokrat dinilai anti kritik.



Gambar screenshot laporan @hendralm yang menuai kontroversi

Kritik selalu diasosiasikan sebagai sesuatu yang berkonotasi negatif, sesuatu yang jelek dan memalukan. Menurut KBBI kritik berarti kecaman atau tanggapan, atau kupasan kadang-kadang disertai uraian dan pertimbangan baik buruk terhadap suatu hasil karya, pendapat, dan sebagainya (https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kritik). Kritik seringkali disamakan dengan feedback atau umpan balik. Feedback atau kritik sejatinya adalah bagian dari pelaksanaan pekerjaan sebagai bagian dari proses evaluasi. Kritik atau feedback dapat bermanfaat untuk menemukan kesalahan atau kekurangan suatu produk, kebijakan, proses, atau kualitas pekerjaan yang telah dilakukan. Kritik yang dilakukan dengan benar dapat bermanfaat untuk perkembangan produk, individu, atau perubahan di masa yang akan datang.

Kritik terdiri dari kritik negatif (negative criticism) dan kritik positif (positive criticism). Negative feedback berkaitan dengan kualitas pekerjaan yang masih belum maksimal dan membutuhkan peningkatan. Positive feedback adalah upaya pengakuan atas hasil pekerjaan bawahan yang maksimal, yang layak diberikan pujian. Pujian tidak perlu diartikan sebagai suatu hadiah, akan tetapi lebih kepada pengakuan atas kinerja pegawai yang telah bekerja melampaui target.

Positive feedback dipercaya dapat meningkatkan kepercayaan diri dan semangat bekerja. Feedback baik yang positif ataupun negatif mempunyai pengaruh yang signifikan baik terhadap kinerja individu maupun peningkatan semangat sebagai bagian dari tim.

Lalu jika feedback begitu penting dan bermanfaat, kenapa kita takut untuk menerima kritik?

Salah satu alasannya adalah karena kita belum terbiasa dengan proses feedback atau bahkan proses memberikan kritik dan pujian. Seolah ada rasa canggung untuk memberikan pujian atau rasa sungkan untuk memberikan kritik. Begitu juga dengan keengganan untuk menerima kritik, seolah yang dinilai bukan kualitas pekerjaan tetapi diri kita sebagai individu. Masih sulit membedakan bahwa kritik adalah upaya perbaikan dan bukan upaya menyerang secara pribadi.

Sebagai gambaran, Penilaian Prestasi Kerja Pegawai yang disusun berdasarkan hasil capaian sasaran kerja pegawai (SKP) merupakan suatu perubahan dari sistem penilaian kerja yang ada sebelumnya yakni DP-3 (Daftar Penilaian Palaksanaan pekerjaan). DP-3 dinilai subjektif, tergantung atasan dan tidak mencerminkan pekerjaan nyata. DP-3 yang menilai unsur kepribadian atau perilaku pegawai tidak memberikan gambaran tentang kinerja organisasi secara keseluruhan sehingga mempunyai pengaruh yang sangat kecil terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Satu poin utama yang membedakan antara Penilaian Prestasi Kerja melalui SKP dengan DP-3 adalah proses pemberian feedback antara atasan dan bawahan. Proses SKP memberikan kesempatan bagi atasan dan bawahan untuk berkomunikasi, berdiskusi menentukan beban kerja yang dirasa sesuai dengan kemampuan pegawai dan tuntutan jabatan. Proses yang sama juga memberikan kesempatan jika ada pegawai yang merasa hasil penilaian capaian kinerja yang diberikan atasan dirasa tidak adil atau tidak sesuai kenyataan. Proses feedback menjadikan keseluruhan proses penilaian kinerja humanis, komunikatif, dan produktif.



Gambar screenshot laporan @hendralm yang menuai kontroversi Setelah mendapatkan banyak kecaman, kritikannya dihapus.

Lalu berapa banyak dari kita yang sudah melalui proses ini?

Sistem e-SKP yang telah terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian dalam e-Master membuat proses pembuatan dan penilaian SKP menjadi lebih sederhana dan cepat. e-SKP membuat proses penentuan target kerja serta capaian kinerja dilakukan melalui aplikasi. Jika sebelumnya feedback sudah jarang dilakukan, maka sekarang ini, jika dilakukan, proses feedback terbatas secara online dengan dialog dua arah.

Berdasarkan pengamatan penulis dalam proses penilaian capaian kinerja bulanan, ditemukan bahwa proses tersebut masih belum dilakukan secara maksimal. Bahkan tidak jarang setiap pejabat struktural memiliki admin yang berperan bukan hanya untuk melaporkan capaian kinerjanya tetapi juga untuk menyetujui kinerja bulanan bawahannya. Hal tersebut dilakukan dengan alasan kesibukan, tapi Pemberian TPP Prestasi Kerja diharapkan pada jangka panjang mampu mengubah budaya kerja. Termasuk menumbuhkan atau meningkatkan budaya feedback. Harus disadari feedback adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam proses penilaian kinerja. Menerima dan memberi kritik adalah langkah awal untuk menerima dan mempersiapkan perubahan. Jika target utama reformasi birokrasi adalah membentuk world class organisation, maka feedback harus menjadi bagian utama dalam performances review setiap pegawai.

Jadi sudah siap untuk memberi dan menerima kritik?

Kita belum terbiasa dengan proses feedback atau bahkan proses memberikan kritik dan pujian. Seolah ada rasa canggung untuk memberikan pujian atau rasa sungkan untuk memberikan kritik.

Pemetaan Kebutuhan Guru SMA/SMK *di Wilayah Kepulauan Sumenep*

Oleh: Rajma Tri Handoko, S.IP
Analis Kepegawaian Ahli Pertama BKD Provinsi Jawa Timur

Minggu, 14 Juli 2019 "ekspedisi" menuju wilayah kepulauan Sumenep dimulai. Ekspedisi tersebut merupakan rangkaian kegiatan yang dirangkum dalam pemetaan kebutuhan guru SMA/SMK di wilayah kepulauan Sumenep. Rombongan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang dinahkodai oleh Kepala Bidang Perencanaan, Bapak Hasyim Asyhari beserta empat orang stafnya berangkat dari kantor pukul 08.00 WIB. Kapal laut yang mengantar hingga Pulau Sapeken sejatinya akan diberangkatkan melalui Pelabuhan Kalianget Sumenep pukul 17.00 WIB, namun dikarenakan kondisi cuaca yang sedang buruk dan tidak menentu, jadwal keberangkatan dimajukan menjadi pukul 13.00 WIB dengan perjalanan sekitar 10-12 jam. Namun ternyata kapal baru bisa diberangkatkan pukul 15.00 WIB.

Saat malam, gelombang tinggi mulai terasa. Sekitar pukul 23.00 WIB kapal mulai terasa goyang dan terombang-ambing ombak. Sebagian besar penumpang mulai tampak tidak nyaman dengan kondisi yang terjadi. Hal ini terjadi sepanjang malam. Langit masih gelap, fajar belum menyingsing ketika kapal bersandar di Pelabuhan Batu Guluk di Pulau Kangean. Namun, tujuan pertama kami adalah SMAN 1 Sapeken di Pulau Sapeken dengan jarak tempuh 4 jam dari Pulau Kangean.

Tepat pukul 07.00 WIB kapal berangkat menuju Pulau Sapeken dan tiba sekitar jam 11.00. Dari pelabuhan, kami menaiki kendaraan sejenis "Odong-Odong" yang merupakan transportasi umum di Pulau Sapeken menuju SMAN 1 Sapeken. Disana kami disambut hangat oleh Kepala Sekolah, Tenaga Pendidik, dan juga siswa-siswi yang kebetulan pada hari Senin, 15 Juli 2019 merupakan hari pertama tahun ajaran baru.

Berdasarkan data dari Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Sumenep, jumlah siswa di SMKN 1 Arjasa adalah 154 orang, SMAN 1 Arjasa sejumlah 611 orang, dan SMAN 1 Sapeken sebanyak 235 orang. Jumlah murid tersebut tidak sebanding dengan jumlah tenaga pendidik yang tersedia. Jumlah guru di SMAN 1 Arjasa hanya 30 PNS, SMKN 1 Arjasa hanya 3 PNS, dan di SMAN 1 Sapeken hanya 11 PNS. Hal tersebut tentunya tidak seimbang dengan beban kerja yang harus dipenuhi untuk memberikan pelayanan pendidikan terhadap siswa.

Saat ini kebutuhan guru di wilayah kepulauan Sumenep sangatlah kurang dan tidak memadai. Mayoritas guru bukan warga asli kepulauan, hal ini dapat mengganggu kinerja para tenaga pendidik tersebut. Katakanlah jika ada keluarga yang sedang sakit dan guru harus kembali ke daratan, maka biasanya mereka membutuhkan waktu ±8 hari untuk



Foto: Rajma - Bidang P3DASI BKD Prov Jatim



Foto: Rajma - Bidang P3DASI BKD Prov Jatim

kembali lagi ke kepulauan, dan selama itu pula murid tidak mendapatkan pelayanan pendidikan.

Untuk memberikan semangat kerja kepada para guru di wilayah kepulauan yang sulit dijangkau, haruslah ada perhatian lebih dari pemerintah, seperti dengan memberikan tunjangan kemahalan dan tunjangan transportasi. Namun ternyata para guru tersebut mendapatkan hak dan kewajiban yang sama dengan guru yang ada di daratan. Dari 16 orang CPNS Tahun 2018 yang ditempatkan di Cabang Dinas Wilayah Sumenep, hanya 1 orang yang ditempatkan di wilayah kepulauan, dengan penempatan SMAN 1 Masalembu. Kedepannya Pemerintah Provinsi Jawa Timur melalui Badan Kepegawaian Daerah akan lebih memprioritaskan rekrutmen tenaga guru CPNS untuk memenuhi kebutuhan di wilayah kepulauan tersebut. Kebijakan rekrutmen juga harus memperhatikan warga asli dengan kompetensi sesuai persyaratan, untuk dapat diterima dan bekerja di wilayah SMA/SMK kepulauan Sumenep.

Setelah menyelesaikan kegiatan pemetaan kebutuhan guru di SMAN 1 Sapeken, pukul 17.00 WIB rombongan menuju Pulau Kangean dengan menggunakan speed boat selama 40 menit untuk sampai di sisi timur Pulau Kangean dan dilanjutkan perjalanan darat hampir 2 jam menuju SMAN 1 Arjasa. Hampir 60% perjalanan melalui jalan yang rusak dan aspal yang mulai mengelupas. Sekitar pukul 21.00 WIB kami sampai di Kecamatan Arjasa, dan pada malam itu juga rombongan mengadakan rapat informal di penginapan untuk menyiapkan acara pemetaan kebutuhan guru esok hari. Pada pertemuan malam itu disimpulkan bahwa harus ada perhatian khusus untuk menjawab permasalahan kebutuhan guru di wilayah kepulauan Sumenep. Langkah awal adalah dengan menghitung secara detail pemetaan kebutuhan guru yang diikuti dengan usulan formasi CPNS sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.

Selasa, 16 Juli 2018 pukul 08.00 WIB, rombongan dari BKD, Cabdin Wilayah Sumenep dan MKKS Kepulauan Sumenep tiba di SMAN 1 Arjasa untuk melaksanakan pemetaan kebutuhan guru. Pada acara yang dihadiri oleh guru dan pengawas sekolah tersebut, ditemukan beberapa permasalahan, diantaranya untuk memenuhi kebutuhan guru dan rekrutmen CPNS yang hingga saat ini tidak dapat dipastikan jadwalnya, maka pelayanan pendidikan dipenuhi melalui Guru Tidak Tetap yang hanya menerima honor sebesar Rp. 500.000,- dari dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Pelayanan pendidikan yang harus tetap berlangsung tidak diimbangi dengan pemenuhan kebutuhan guru yang sangat mendesak. Kondisi wilayah yang sulit dijangkau memperumit pemenuhan kebutuhan guru. Kondisi yang diinginkan tentunya guru yang diterima menjadi PNS adalah putra daerah sehingga dapat lebih maksimal dalam bekerja. Keluarga yang dekat dengan tempat kerja tentunya akan memberikan support dan semangat dalam menjalankan tugas.

Pengangkatan Guru CPNS memang berdasarkan usulan Pemerintah Daerah. Akan tetapi, tidak semua usulan kebutuhan tersebut tepat dan sesuai dengan kebutuhan riil. Data pokok pendidikan (dapodik) selalu diperbarui secara besar-besaran terutama pada sektor guru yang merupakan sektor paling vital dalam penyelenggaraan pendidikan. Apalagi dalam kebijakan

formasi tahun 2019, setelah pengangkatan CPNS akan diadakan rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang direkomendasikan untuk guru yang memiliki keahlian khusus, terutama Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Belum lagi menyelesaikan permasalahan guru honorer yang ada sekarang, baik itu dari eks Tenaga Honorer Kategori-2 ataupun dari pengangkatan setelah itu. Semuanya harus segera terselesaikan untuk penyelenggaraan pendidikan yang lebih baik. Menguntungkan semua pihak, baik dari murid sebagai penerima layanan ataupun dari status kepegawaian guru sebagai pemberi layanan pendidikan.

Pada saat yang bersamaan, tim dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur memberikan sosialisasi terhadap murid-murid di SMAN 1 Arjasa terkait program sekolah kedinasan dari kementerian. Made Oika dan Nidaul Hidayah, staf PNS pada BKD Prov. Jatim yang juga merupakan alumni IPDN memberikan informasi terkait tata cara mendaftar pada program sekolah kedinasan dan kelebihan jika diterima menjadi siswa pada sekolah kedinasan, yaitu program sekolah gratis dengan beasiswa penuh tanpa biaya pendidikan dan jaminan untuk diterima langsung kerja setelah lulus.

Kegiatan selanjutnya adalah mengunjungi SMKN 1 Arjasa. Sekolah yang menangani pendidikan kejuruan tersebut mayoritas tenaga pendidiknya merupakan tenaga Guru Tidak Tetap. Kegiatan pemetaan kebutuhan guru tersebut diharapkan akan menghasilkan data yang bisa digunakan sebagai dasar penataan guru. Dengan data yang jelas, maka pengambilan keputusan untuk penempatan guru akan


Foto: Rajma - Bidang P3DASI BKD Prov Jatim

lebih baik. Selain itu, akan dipahami betul bagaimana sebenarnya kebutuhan guru di masing-masing sekolah. Dalam kegiatan ini kita mendapatkan gambaran bagaimana pemetaan guru di sekolah di wilayah kepulauan. Hasil tersebut juga bisa digunakan untuk memetakan keperluan formasi di tahun 2019. Melalui rangkaian kegiatan ini kita akan memperoleh kesepakatan jumlah formasi atau kebutuhan guru per sekolah, per jenjang, per mata pelajaran yang akan diusulkan oleh Gubernur melalui Badan Kepegawaian Daerah (BKD) untuk keperluan formasi tahun 2019. Harapannya dapat menyamakan persepsi tentang perencanaan dan pengendalian kebutuhan guru. Tak sampai disitu, dari kegiatan ini juga bisa dikumpulkan data meliputi analisis jabatan guru, analisis beban guru, penghitungan kebutuhan guru, serta distribusi guru berbasis zona.

Rangkaian kegiatan pemetaan kebutuhan guru tersebut berakhir di hari Selasa pukul 17.00 WIB. Pada sore menjelang malam tersebut rombongan kembali ke pelabuhan Kalianget Sumenep dengan menggunakan tol laut. Perjalanan dari Pelabuhan Kangean ditempuh sekitar 12 jam. Pukul 03.00 WIB kami sudah tiba di Pelabuhan Kalianget Sumenep, dan langsung dilanjutkan menuju kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.


Foto: Rajma - Bidang P3DASI BKD Prov Jatim

Melawan Radikalisme dengan Kearifan Lokal

Oleh : Arianto Triwahyudi, S.Psi
Analis Kepegawaian Dinas Kelautan dan Perikanan

Memerangi radikalisme, dapat diibaratkan dengan memadamkan bara api dalam tumpukan jerami, terlihat asap yang jelas mengepul namun susah mencari asal titik apinya. Itulah sekilas kondisi radikalisme di masyarakat saat ini, sebagaimana berita yang dimuat dalam JawaPos.com edisi Minggu, 18 Agustus 2019, Aiptu Agus Sumarsono, anggota Polsek Wonokromo, Polrestabes Surabaya, diserang oleh seorang pria dengan alasan hendak membuat Laporan di Ruang Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) Polsek Wonokromo, Surabaya. Juga masih belum hilang bayangan teror di 3 Gereja Surabaya pada 13 Mei 2018 (Detiknews edisi Minggu, 13 Mei 2018), yang mengakibatkan 2 orang meninggal dunia dan 13 orang lainnya mengalami luka-luka.

Fenomena diatas jelas membuat miris kita semua, namun yang terpenting adalah bagaimana cara kita menangkal dan memerangi paham radikalisme yang sudah terlanjur menyebar di masyarakat.

Paham radikalisme menyebar di masyarakat bisa melalui berbagai cara, melalui media sosial, website, obrolan santai di warung kopi, bahkan dalam diskusi di berbagai tempat, seperti di ruang perkuliahan, tempat ibadah, sekolah, maupun obrolan ringan dalam keluarga.

Perlu peran serta aktif, tidak hanya dari aparat penegak hukum, melainkan juga tokoh adat/budaya, tokoh agama serta seluruh perangkat pemerintahan terkait, untuk memerangi radikalisme yang sudah terlanjur menyebar di masyarakat. Salah satu cara memerangi radikalisme di masyarakat adalah dengan menghidupkan kembali adat budaya kearifan lokal, seperti yang telah dilakukan oleh Masyarakat Ambon, Maluku, dengan penerapan adat Pela Gadong dalam membantu penyelesaian konflik yang berbau SARA di masyarakat Ambon; terdapat juga tradisi Bakar Batu untuk membantu penyelesaian konflik antar suku di Papua; lalu Moposad dan Mododuran sebagai upaya menjaga keserasian lingkungan pada masyarakat Bolaang Mongondow, Sulawesi Utara



Foto: Biro Humas dan Protokol Provinsi Jawa Timur

(jalandamai.org/suarakita, 15 Maret 2018). Efektifitas penggunaan kearifan lokal dalam penyelesaian konflik dapat dilihat dari apresiasi dari Diplomat Afganistan dengan datang berkunjung ke Ambon, Maluku dalam rangka belajar tentang cara penyelesaian konflik kemanusiaan yang pernah terjadi di Ambon, Maluku. Kepada para Diplomat asal Afganistan tersebut, Plt Kepala Kesbangpol Maluku, Dachjar Sialana, menyampaikan bahwa upaya membangun perdamaian dan toleransi di Maluku sangat kuat tercermin dari perilaku kehidupan warga melalui kearifan lokal dan nilai budaya saling menghargai (Kompas.com, edisi 19 Juli 2019).

Kearifan lokal di Jawa Timur juga sangat banyak ragam serta jenisnya, hampir di setiap daerah kabupaten/kota memiliki kekhasan adat/budaya lokal sebagai simbol kearifan lokal masyarakat setempat. Upacara Yadnya Kasada yang dilaksanakan oleh masyarakat Probolinggo di sekitar Gunung Bromo adalah salah satu dari sekian banyak adat budaya lokal yang memiliki nilai kearifan lokal tinggi, yaitu nilai pengorbanan dalam hidup bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Upacara ini dilakukan dengan melemparkan sesajian ke dalam kawah Gunung Bromo.
Terdapat juga upacara Labuh Sesaji yang dilakukan oleh masyarakat Magetan di sekitar Telaga Sarangan yang juga bermakna sebagai bentuk pengorbanan masyarakat dalam hidup bermasyarakat, dengan memberikan sesajian yang dinaikkan rakit dan melarungnya ke tengah Telaga Sarangan. Upacara Labuh Sesaji ini juga dilakukan di hampir seluruh masyarakat pesisir Jawa Timur dengan melarung sesajian dari masyarakat ke tengah laut. Ada pula adat budaya untuk melaksanakan Tahlilan Kematian, yang memiliki makna untuk mendoakan arwah keluarga yang telah meninggal dunia. Setiap adat budaya memiliki kekhasan masing-masing dalam hal teknis penyelenggaraannya, namun memiliki kesamaan makna yang terkandung di dalamnya, yaitu sebagai wujud syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa dalam bentuk pengorbanan materi maupun tenaga demi kebersamaan dan kekeluargaan di masyarakat.

Rasa kekeluargaan, kebersamaan, perasaan senasib, dan sepenanggungan, dapat terbentuk melalui seringnya intensitas pertemuan dan sosialisasi antar warga masyarakat, salah satunya dengan mengadakan acara budaya kearifan lokal. Dengan interaksi yang sering diharapkan masyarakat akan saling terbuka satu dengan lainnya, sehingga jika ada warga yang terpapar paham radikalisme dapat segera diketahui dan dilakukan upaya untuk menyadarkannya dari paparan paham radikalisme.

Dengan kata lain adat budaya kearifan lokal merupakan salah satu upaya deteksi dini penyebaran paham radikalisme dan untuk menjaga keberlangsungan adat budaya tersebut perlu peran serta aktif seluruh perangkat daerah hingga pusat, mulai dari Ketua Rukun Tetangga (RT) sampai dengan Presiden. Usaha tersebut juga perlu dukungan nyata dari unsur TNI dan Polri, serta para Tokoh Agama, Tokoh Adat, hingga Pendidik.

Perasaan keterbukaan seperti itulah yang diharapkan dapat tumbuh dan berkembang di masyarakat melalui pelaksanaan adat budaya yang memiliki nilai kearifan lokal.

Diharapkan dengan keterbukaan antar warga masyarakat, paham radikalisme dapat dicegah dan diperangi. Semoga kita semua bisa menghindarkan diri kita dan keluarga dari paparan paham radikalisme di masyarakat saat ini. Amin.



Foto: Biro Humas dan Protokol Provinsi Jawa Timur

Perpustakaan Umum Kota Surabaya

Tempat Kerja Bisa, Tempat Wisata Juga Bisa

Oleh: Athiraniday Subagio

Menghabiskan waktu saat akhir minggu tidak melulu harus Anda lakukan dengan kegiatan outdoor. Banyak kegiatan indoor yang bisa Anda lakukan untuk mengisi waktu, salah satunya adalah mengunjungi Perpustakaan Kota Surabaya.

Perpustakaan yang terletak di Gedung Balai Pemuda Surabaya ini adalah salah satu tempat rujukan banyak orang. Mulai dari orang tua hingga anak-anak. Tak heran, karena Perpustakaan Kota Surabaya memiliki fungsi yang komplet sebagai sebuah ruang publik.

Nyaman dan Punya Koleksi yang Besar

Sebagai ruang publik, Perpustakaan Kota Surabaya memiliki berbagai jenis tempat untuk membaca. Anda lebih suka di tempat duduk dengan meja melingkar, menyendiri di tempat duduk satuan atau bahkan lesehan dengan bersandar di bantal yang nyaman? Semua ada di perpustakaan yang baru saja dipugar ini. Selain kenyamanan, faktor koleksi buku yang besar juga menjadi salah satu alasan kenapa tempat ini layak dikunjungi. Koleksi utama dari Perpustakaan Kota Surabaya adalah genre fiksi, mulai dari drama hingga horor, semua bisa Anda baca di tempat ini.

Alternatif Tempat untuk Melakukan Berbagai Pekerjaan

Salah satu fungsi ruang publik adalah kemampuannya untuk mengakomodir banyak kebutuhan masyarakat. Salah satunya adalah untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, baik itu pekerjaan rumah, tugas kuliah atau bahkan pekerjaan kantor.

Perpustakaan Kota Surabaya memiliki tempat yang cukup luas dan fasilitas WiFi serta stop kontak yang memadai untuk menjadi rujukan. Bagi Anda yang bosan bekerja di kantor tapi tidak mau keluar uang untuk nongkrong di kedai kopi sambil mengerjakan pekerjaan, Perpustakaan Kota Surabaya bisa menjadi pilihan tepat.

Tidak hanya itu, ruangan yang dingin serta meja yang lebar bisa menambah kenyamanan bekerja, sehingga produktivitas Anda pun meningkat. Tidak membawa laptop pun tidak masalah, karena di tempat ini disediakan komputer yang bisa digunakan oleh Anda dengan software umum seperti Microsoft Word dan Excel untuk bekerja.







Jam buka perpustakaan ini pun berbeda dengan kebanyakan tempat serupa. Biasanya, perpustakaan tutup pada pukul 16:00 atau 17:00, namun Perpustakaan Umum Kota Surabaya buka hingga pukul 21:00.

Cocok Sebagai Lokasi untuk Menghabiskan Waktu Bersama Si Buah Hati

Mengajak si kecil untuk wisata edukasi bisa Anda lakukan di tempat ini. Tidak hanya memiliki koleksi buku anak yang beragam, Perpustakaan Umum Kota Surabaya juga memiliki berbagai pojok budaya yang bisa dijadikan bahan untuk mengajarkan keberagaman kepada si kecil. Selain itu, bila si kecil sudah mulai bosan, Anda bisa mengajaknya ke Children Play Land dengan berbagai permainan yang bisa mengasah kemampuan motorik mereka.

Tempat Diskusi Bersama Kolega yang Mumpuni

Diskusi bersama kolega juga bisa Anda lakukan di Perpustakaan Umum Kota Surabaya ini. Anda bisa melakukannya di meja bundar di dalam ruangan ini, atau menggunakan spot lesehan untuk pembicaraan yang lebih santai. Bila Anda ingin ruangan yang lebih privat, Anda bisa menyewa auditorium dari perpustakaan ini. Tentu saja harus dilakukan reservasi sebelumnya.

Meskipun jalan Yos Sudarso sedang ditutup, namun akses ke perpustakaan ini masih dibuka, sehingga Anda masih bisa mengunjunginya. Perpustakaan Umum Kota Surabaya buka mulai pukul 07:00 hingga 21:00 WIB. Jadi, tunggu apa lagi? Segera jadwalkan kunjungan Anda ke perpustakaan ini, yuk!

Surabaya Juga Punya Perpustakaan Lain!

C2O

Perpustakaan yang satu ini terletak di Jalan Doktor Cipto No.22. Merupakan salah satu perpustakaan terpopuler yang ada di Surabaya. C2O tidak hanya berfungsi sebagai tempat baca, tetapi juga tempat bagi banyak orang untuk menyalurkan aspirasi mereka. Perpustakaan dengan nuansa vintage ini sering mengadakan acara-acara menarik di open-space mereka. Umumnya, acara ini diprakarsai oleh komunitas yang ada di Surabaya. Mulai dari komunitas baca buku hingga komunitas menggambar.

Perpustakaan Bank Indonesia

Terletak di Jl. Taman Mayangkara No.6, perpustakaan ini dulunya adalah bekas museum Mpu Tantular. Perpustakaan yang ini, cocok untuk Anda yang ingin mencari produk akademik. Lebih dari 1000 disertasi bisa Anda akses secara online ketika mengunjungi perpustakaan yang berada dekat dengan Kebun Binatang Surabaya ini.



KIRIMKAN TULISAN ANDA!

Saat ini kerap digalakkan berbagai kegiatan dan program yang menjunjung tinggi visi pemerintah tahun 2024, yaitu ASN cerdas yang bisa bersaing di kelas dunia atau yang dikenal juga dengan sebutan

SMART ASN & WORLD CLASS GOVERNMENT

Untuk itu kami ingin mengundang Anda sekalian untuk mengirimkan tulisan dengan tema tersebut. Seperti apa smart ASN dan World Class Government menurut Anda? Bagaimana cara yang tepat untuk mewujudkan visi beberapa tahun ke depan ini?

Ketentuan tulisan:
- Tulisan berjumlah min. 500 kata maks. 1000 kata
- Disimpan dalam dua format, .doc dan .pdf
- Dikirim ke alamat surel mediabkdjatim@gmail.com
- Subject surel diisi OPINI PEMBACA, badan surel diisi dengan nama, NIP, instansi, no. HP dan no. rekening yang aktif
- Dikirim paling lambat 20 Desember 2019

BKD DALAM FOTO



RAPAT PERSIAPAN SELEKSI CPNS FORMASI TAHUN 2019



DWP BKD PROVINSI JAWA TIMUR BERKOMITMEN TIDAK LAGI MENGGUNAKAN TEMPAT MINUM SEKALI PAKAI





STUDI BANDING
KALIMANTAN UTARA



STUDI BANDING BKPSDM
KOTA PALEMBANG



AUDIENSI PEMBAHASAN
PENGADAAN PPPK DAN
GURU HONORER

EDISI : TW III JULI-AGUSTUS 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

